

RSMP

วารสาร ราชสีมาปริทัศน์

Journal
Ratchasimaparithat

2569



ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2569

<https://so09.tci-thaijo.org/index.php/RSMP>

วารสารราชสีมาปริทัศน์ เป็นวารสารวิชาการในกลุ่ม มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม การศึกษาค้นคว้า และเผยแพร่ บทความวิจัยและบทความวิชาการ แก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา และ ผู้สนใจทั่วไป เพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน และการวิจัยใน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานภายนอก รวมทั้งเป็น เวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการในสังคมไทยและสังคมร่วมสมัย ขอบเขตเนื้อหาของวารสารครอบคลุมสาขาวิชา ดังต่อไปนี้ ศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและ มานุษยวิทยา สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วารสารเปิดรับบทความทั้ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออกวารสารปีละ 4 ฉบับ เป็นราย 3 เดือน

- ฉบับที่ 1 : มกราคม – มีนาคม
- ฉบับที่ 2 : เมษายน – มิถุนายน
- ฉบับที่ 3 : กรกฎาคม – กันยายน
- ฉบับที่ 4 : ตุลาคม – ธันวาคม

ที่ปรึกษา

พระราชวรสารเมธี, ดร.
พระครูศรีปริยัตยารักษ์, ดร.

บรรณาธิการ

ดร.สมศักดิ์ สมนะเนา

กองบรรณาธิการ

พระครูสุตกิจวรคุณ, ดร.
พระครูกิตติสุดคุณ, ดร.
ดร.วรวิทย์ พุดศรี
พระมหาสันติภาพ โชติปัญโญ, ดร.
ผศ. ดร.เกรียงไกร พินยารักษ์
ดร.ชัยพนธ์ จันทวงศ์เดือน
ดร.สุวัฒน์ อาษาสิงห์
ดร.ณัฐพงศ์ ฝอดสูงเนิน
ดร.แสงอรุณ บุญศรี
ดร.รสริน อาจไธสง
ดร.ธนากร ประพุทธพิพงษ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางสาวปณิดา มุ่งก่อกลาง
นายณัฏฐวัฒน์ แสนสุรินทร์

ออกแบบปก

นายณัฏฐวัฒน์ แสนสุรินทร์

จัดรูปเล่ม

นางสาวปณิดา มุ่งก่อกลาง
นายนิคม วิเศษทรัพย์
นายณัฏฐวัฒน์ แสนสุรินทร์

เจ้าคณะเขตราชบุรีบูรณะ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

การกองวิชาการและมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

สำนักงานสถิติจังหวัดนครสวรรค์

โรงเรียนนานาชาติเซนต์สตีเฟ่นส์ เขาใหญ่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นางสาวปณิดา มุ่งก่อกลาง

พิสูจน์อักษร

นางสาวปณิดา มุ่งก่อกลาง

เว็บไซต์วารสาร

<https://so09.tci-thaijo.org/index.php/RSMP>

บทบรรณาธิการ

วารสารราชสีมาปริทัศน์ เป็นวารสารวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่มุ่งส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ การศึกษาค้นคว้า และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการเป็นเวทีกลางสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดองค์ความรู้สู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ในบริบทของโลกยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ การพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจเชิงลึกต่อมนุษย์และสังคม รวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน วารสารฉบับนี้จึงมุ่งเน้นการเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการที่มีความเข้มข้นทางวิชาการ มีคุณภาพตามมาตรฐาน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งในระดับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอก ขอบเขตเนื้อหาของวารสารครอบคลุมหลากหลายสาขา ได้แก่ ศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา รวมถึงสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งสะท้อนถึงความหลากหลายทางความคิดและมุมมองที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ วารสารยังเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อส่งเสริมการสื่อสารองค์ความรู้ในระดับชาติและนานาชาติ วารสารราชสีมาปริทัศน์จะเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวงวิชาการไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมทั้งเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมไทยและสังคมโลกอย่างสมดุลและยั่งยืนต่อไป

ขอขอบคุณผู้เขียนบทความ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อ่านทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและพัฒนาวารสารให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ดร.สมศักดิ์ สนพะเนา
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์..... พงษ์ศักดิ์ รองละคร, กฤษฎา วัฒนศักดิ์	1
ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี..... รัชนิกร เทียงธรรม, กฤษฎา วัฒนศักดิ์	11
การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปราจีนบุรี..... สุนิษา เกரியกลาง, ไพศาล หวังพานิช, มานะ สีนุชชานนท์	20
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในจังหวัดเชียงราย..... ผกาพรรณ ทราชมอ, อรุณี อินเทพ, ประยูร อิมิวัตร์	33
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสدةาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3..... วิชาดา ฉกรรศิลป์, จำรัส มุ่งเผือกกลาง	45
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสี่คิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4..... วิศรา พงษ์วัน, จำรัส มุ่งเผือกกลาง	56
ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 4..... มณฑา คำกลาง, จำรัส มุ่งเผือกกลาง	69
การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสองเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 4..... วิชุดา พิมวรรณ, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	79
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสองเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 4..... แสงระวี สายสุด, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม	88
แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช..... อลงกต ชูหมื่นไวย, นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น, อนุ เจริญวงศ์ระยับ	98

**ภาวะผู้นำเฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์**
**SERVANT LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE PRAKHON CHAI
CLUSTER UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE,
BURIRAM PROVINCE**

พงษ์ศักดิ์ รongละคร¹, ฤทธา วณนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Pongsak Ronglacorn¹, Krisada Watanasak²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302001@nmc.ac.th

(Received : 14 April, 2026; Edit : 27 April, 2026; accepted : 29 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตประโคนชัย จำนวน 210 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเฝบริการ, สหวิทยาเขตประโคนชัย

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study and compare the servant leadership of school administrators in the Prakhon Chai Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, classified by educational level and school size; and (2) to examine differences based on these variables. The sample consisted of 210 teachers from schools in the Prakhon Chai Cluster, obtained using the sample size determination table of Krejcie and Morgan and selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.96. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test

The research findings were as follows:

1. The servant leadership of school administrators in the Prakhon Chai Cluster under the Secondary Educational Service Area Office Buriram was at a high level overall and in each aspect.
2. The comparison of servant leadership of school administrators, based on teachers with different educational levels, showed no statistically significant differences overall. Similarly, teachers from schools of different sizes also showed no statistically significant differences overall.

Keywords: Servant Leadership, Prakhon Chai Cluster

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการสื่อสาร ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ การจัดการศึกษาจึงไม่ได้มุ่งเพียงการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการแข่งขันสูงได้อย่างมีคุณภาพ โดย Bush (2011) ได้กล่าวว่าการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและบริบทของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา การวางแผนบริหารจัดการ การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา Hallinger และ Murphy (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครู

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยแนวคิด ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในวงการบริหาร เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับผู้อื่นก่อนตนเอง Greenleaf (1977) อธิบายว่าผู้นำใฝ่บริการเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการรับฟัง การเข้าใจความต้องการของผู้อื่น และการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเติบโตและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ Spears (2010) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ในบริบทของสถานศึกษา ยังพบว่าการบริหารงานของผู้บริหารบางส่วนยังคงเน้นการใช้อำนาจในการสั่งการมากกว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ในบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน โดยผู้นำไม่เพียงแต่ทำหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษา แต่ยังมิบทบาทในการเสริมสร้างกำลังใจและส่งเสริมการพัฒนาของครู บุคลากร และนักเรียนการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการในสถานศึกษามีความสำคัญในหลายด้าน ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการการศึกษาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านวิชาการและการจัดการความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำใฝ่บริการช่วยส่งเสริมให้ผู้นำสามารถมองเห็นคุณค่าของบุคลากรในทุกระดับ โดยให้การสนับสนุนและส่งเสริมพวกเขาในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนมีบทบาทและเติบโตไปพร้อมกัน ในขณะเดียวกันภาวะผู้นำใฝ่บริการยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีในสถานศึกษา ที่เน้นการเรียนรู้และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การที่ผู้นำมีทักษะในการฟังความคิดเห็นของผู้ตาม การช่วยเหลือแก้ไขปัญหามากมาย และการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถส่งผลให้สถานศึกษามีความร่วมมือและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ในยุคที่การศึกษาไม่เพียงแต่ให้ความรู้ทางวิชาการ แต่ต้องเสริมสร้างทักษะชีวิตและคุณธรรมให้กับผู้เรียน ผู้นำสถานศึกษาจึงต้องสามารถสนับสนุนการพัฒนาอย่างครอบคลุม รวมถึงการพัฒนาทักษะทางสังคมและการสร้างบุคลิกภาพที่ดีให้กับนักเรียน ภาวะผู้นำใฝ่บริการจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการดูแลและสนับสนุนบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น โดยไม่

เพียงแต่การให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน แต่ยังคงคำนึงถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใฝ่บริการยังมีบทบาทในการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้สามารถเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสภาวะที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่ใฝ่บริการจะมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มองข้ามการดูแลและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำใฝ่บริการสามารถช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและนักเรียน โดยการให้ความสำคัญกับการฟังความคิดเห็นของทุกคน และพัฒนาโอกาสในการเติบโตของทุกฝ่าย ซึ่งในระยะยาวจะนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สถานศึกษาที่มีผู้นำที่ใฝ่บริการจะมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนและตรงตามความต้องการของสังคมภาวะผู้นำใฝ่บริการจึงไม่เพียงแต่เป็นแนวทางที่ช่วยให้การบริหารงานสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังช่วยสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีภายในสถานศึกษา ทั้งในด้านการทำงานร่วมกัน การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (Spears, 2010)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ด้วยเหตุดังกล่าวนี้นักวิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มากน้อยเพียงใดผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

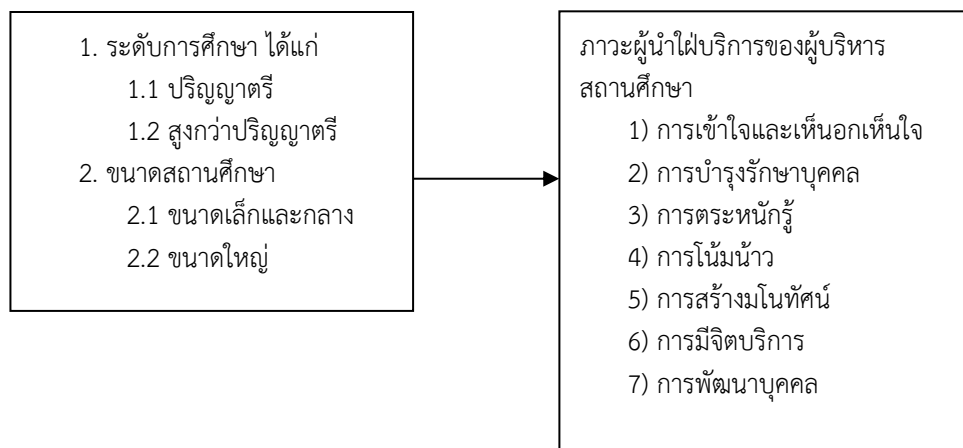
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ วอง (Wong,P.T.P 2005 : 1-16) เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

2 ครูที่ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 7 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 467 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 7 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 210 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 608) จากนั้นนำไปสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำให้บริการตามแนวคิดของ วอง (Wong,P.T.P 2005:1-16) กล่าวถึง องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำให้บริการ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ 2) การบำรุงรักษาบุคคล 3) การตระหนักรู้ 4) การโน้มน้าว 5) การสร้างมโนทัศน์ 6) การมีจิตบริการ 7) การพัฒนาบุคคล

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย

1) ระดับการศึกษา ได้แก่

1.1 ปริญญาตรี

1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2) ขนาดโรงเรียนต่างกัน

2.1 โรงเรียนขนาดเล็กและกลาง

2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่เป็นต้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งมี 7 ด้าน ดังนี้

1) การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ

2) การบำรุงรักษาบุคคล

3) การตระหนักรู้

4) การโน้มน้าว

5) การสร้างมโนทัศน์

6) การมีจิตบริการ

7) การพัฒนาบุคคล

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ระยะเวลาการศึกษา ในปีการศึกษา 2568

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ 2) การบำรุงรักษาบุคคล 3) การตระหนักรู้ 4) การโน้มน้าว 5) การสร้างนวัตกรรม 6) การมีจิตบริการ 7) การพัฒนาบุคคล โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับ ตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุดคือ 1 ถึง ที่ค่าคะแนนมาก ที่สุดคือ 5 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2561)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากวง (wong, 2005) ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียน ภทรพิตร์ อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 210 ชุด คิดเป็น 100 %

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษาโดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกโดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.35	0.52	มาก	2
2	การบำรุงรักษาบุคคล	4.28	0.55	มาก	4
3	การตระหนักรู้	4.32	0.50	มาก	3
4	การโน้มน้าว	4.21	0.57	มาก	6
5	การสร้างมโนทัศน์	4.18	0.60	มาก	7
6	การมีจิตบริการ	4.41	0.48	มาก	1
7	การพัฒนาบุคคล	4.24	0.56	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.28	0.54	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการมีจิตบริการ ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.48) รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.52) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.60)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-values
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.30	0.58	4.37	0.55	-0.91	0.36
2	การบำรุงรักษาบุคคล	4.22	0.61	4.29	0.58	-0.84	0.40
3	การตระหนักรู้	4.26	0.59	4.33	0.56	-0.88	0.38
4	การโน้มน้าว	4.21	0.62	4.28	0.58	-0.79	0.43
5	การสร้างมโนทัศน์	4.19	0.63	4.27	0.59	-0.95	0.34
6	การมีจิตบริการ	4.31	0.56	4.38	0.53	-0.87	0.39
7	การพัฒนาบุคคล	4.25	0.60	4.33	0.57	-0.90	0.37
รวมเฉลี่ย		4.25	0.60	4.32	0.57	-0.89	0.37

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็กและขนาดกลาง		ขนาดใหญ่ขึ้นไป		t	p-values
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.32	0.57	4.36	0.54	-0.54	0.59
2	การบำรุงรักษาบุคคล	4.24	0.60	4.29	0.58	-0.63	0.53
3	การตระหนักรู้	4.28	0.58	4.33	0.55	-0.68	0.49
4	การโน้มน้าว	4.23	0.61	4.27	0.59	-0.49	0.62
5	การสร้างมโนทัศน์	4.21	0.62	4.27	0.58	-0.74	0.46
6	การมีจิตบริการ	4.34	0.55	4.38	0.53	-0.56	0.57
7	การพัฒนาบุคคล	4.27	0.59	4.32	0.56	-0.66	0.51
รวมเฉลี่ย		4.27	0.59	4.32	0.56	-0.64	0.52

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการมีจิตบริการ รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องปฏิบัติงานภายใต้บริบทของการบริหารการศึกษาในยุคที่เน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงต้อง

แสดงบทบาทของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการสนับสนุน ส่งเสริม และให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ครูและบุคลากรรับรู้ถึงการบริหารงานในลักษณะของภาวะผู้นำเฝ้าบริการในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจิตบริการมีการปฏิบัติสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของโรงเรียนไทยมีบทบาทในการให้บริการและสนับสนุนการทำงานของครูและบุคลากรอย่างใกล้ชิด เช่น การให้คำปรึกษา การช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ซึ่งการปฏิบัติในลักษณะดังกล่าวช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลและสนับสนุนจากผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับครูและบุคลากรที่มีความแตกต่างทั้งในด้านประสบการณ์ ความสามารถ และบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจในความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคลากร รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การบริหารงานในลักษณะดังกล่าวช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วน ด้านการสร้างนวัตกรรมมีการปฏิบัติต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างนวัตกรรมเป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์สถานการณ์ และการกำหนดทิศทางทางการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ และทักษะด้านการบริหารเชิงนโยบายค่อนข้างสูง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องปฏิบัติงานด้านการบริหารงานประจำจำนวนมาก เช่น งานวิชาการ งานบุคลากร และงานธุรการ จึงอาจทำให้มีเวลาในการพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์และการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ส่งผลให้ด้านการสร้างนวัตกรรมมีระดับการปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่น แม้จะยังคงอยู่ในระดับมากก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญ์ทวีพร พันธวงศ์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระศักดิ์ คำดำ และดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเฝ้าบริการของนักวิชาการที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของนักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนแม้จะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ล้วนปฏิบัติงานอยู่ในบริบทของสถานศึกษาเดียวกัน มีบทบาทหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะเดียวกัน จึงมีโอกาสรับรู้พฤติกรรมกรรมการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งครูผู้สอนทั้งที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่างก็มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และการดำเนินงานตามนโยบายของสถานศึกษา ทำให้การรับรู้ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความใกล้เคียงกัน อีกทั้งการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมักเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งส่งผลให้ครูผู้สอนทุกคนได้รับการดูแลและสนับสนุนจากผู้บริหารในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นความแตกต่างของระดับการศึกษาของครูผู้สอนจึงไม่ได้ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากครูผู้สอนทุกคนมีโอกาสรับรู้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการทำงานเดียวกัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกันและไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภชรภรณ์ นามโพธิ์ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนพญาสีเขี้ยว อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดนครราชสีมา วิทยาลัยนครราชสีมา เปรียบเทียบภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับณัชชา สายลัดดา และคณะ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสหวิทยาเขตประโคนชัยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งมีนโยบาย แนวทางการบริหาร และมาตรฐานการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละโรงเรียนมีแนวทางการบริหารงานที่สอดคล้องกัน ส่งผลให้ครูผู้สอนรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาก็จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดูแล สนับสนุน และส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งลักษณะการบริหารดังกล่าวเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำไปบริการ อีกทั้งครูผู้สอนในสถานศึกษาต่างขนาดกันยังมีบทบาทหน้าที่หลักที่เหมือนกัน คือ การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา จึงมีโอกาสรับรู้พฤติกรรมการบริหารและรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันไม่แตกต่างกันโดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิราภรณ์ เปรม และคณะ (2568) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า โดยภาพไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับลลิตา ว่องพิทักษ์ และตรัยภูมิทร์ ตรีศรีศวรร (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง เปรียบเทียบภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวคิดภาวะผู้นำไปบริการมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและการให้บริการแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. สถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกัน ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความก้าวหน้าขององค์กรอย่างยั่งยืน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำไปบริการมากยิ่งขึ้น โดยจัดโครงการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารที่เน้นการให้บริการ การเข้าใจบุคลากร และการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- ธีระศักดิ์ คำดำ และดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2560). ภาวะผู้นำ ไปบริการของนักวิชาการที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 28(3).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ภรรณณ์ นามโพธิ์ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพญาสี่เขียว อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา. วารสารเสียงธรรมจากมหาพน, 10(1), 202–214.

- ภัทรรัตน์ รูปศรี และอมรทิพย์ เจริญผล. (2566). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 3(2), 45-56.
- ลลิตา ว่องพิทักษ์ และตรัยภูมิษฐ์ ตริตริศวร. (2567). ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง. วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 7(3), 352-364.
- วชิราภรณ์ เปรมจิตต์, อธิพนธ์ แนนเนียน และไกรวิชญ์ ดีเอม. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ณัฏชา สายลัดดา, อิตารัตน์ จันทะหิน และพงศ์ธร สิงห์พันธ์. (2566). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วารสารพิษณุพนธ์, 18(2), 63-78.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2567). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567. <http://www.secondarybr.go.th/>
- Bush, T. (2011). Theories of educational leadership and management (4th ed.). SAGE Publications.
- Greenleaf, R. K. (1977). Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. Paulist Press.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. The Elementary School Journal, 86(2), 217-247. <https://doi.org/10.1086/461445>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. McGraw-Hill.
- Spears, L. C. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. The Journal of Virtues & Leadership, 1(1), 25-30.
- Wong, P. T. P. (2005). A course on servant leadership. Trinity Western University. <https://www.drpaullwong.com/wp-content/uploads/2013/09/A-Course-on-Servant-Leadership.pdf>

**ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี**
**PARENTS' NEEDS REGARDING THE MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT
CENTERS UNDER KHOK TUM SUBDISTRICT MUNICIPALITY,
LOPBURI PROVINCE**

รัชนิกร เทียงธรรม¹, ฤชฎา วัฒนศักดิ์²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Ratchaneekron Thiangtham¹, Krisada Watanasak²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302035@nmc.ac.th

(Received : 18 April, 2026; Edit : 27 April, 2026; accepted : 30 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี และ 2) เปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อาชีพของผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีเมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอาชีพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, เทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study parents' needs regarding the management of Child Development Centers under Khok Tum Subdistrict Municipality, Lopburi Province; and 2) to compare parents' needs regarding the management of these centers, classified by gender, educational level, and occupation of the parents.

The sample consisted of 97 parents from Child Development Centers under Khok Tum Subdistrict Municipality, Lopburi Province, in the academic year 2025. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and simple random sampling was employed. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.87. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows:

1. Overall, parents' needs regarding the management of Child Development Centers were at a high level.
2. The comparison of parents' needs classified by gender showed no statistically significant differences, both overall and in each aspect.
3. The comparison of parents' needs classified by educational level showed no statistically significant differences, both overall and in each aspect.
4. The comparison of parents' needs classified by occupation showed no statistically significant differences, both overall and in each aspect.

Keywords: Child Development Center Management, Khok Tum Subdistrict Municipality, Lopburi Province

บทนำ

การพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นภารกิจสำคัญของประเทศ เนื่องจากเด็กในช่วงอายุแรกเริ่มของชีวิตเป็นช่วงที่มีการเจริญเติบโตและพัฒนาการอย่างรวดเร็วทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การจัดการศึกษาและการดูแลเด็กในช่วงวัยนี้เหมาะสมจะเป็นรากฐานสำคัญต่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในระยะยาว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเป็นหน่วยงานสำคัญที่ทำหน้าที่ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพและมีความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยเรียน โดยเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของเทศบาลตำบล ซึ่งมีบทบาทใกล้ชิดกับชุมชนและประชาชนในพื้นที่อย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

นอกจากนี้ แนวคิดด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยในระดับนานาชาติยังให้ความสำคัญกับบทบาทของครอบครัวในการเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยองค์การ UNESCO และ UNICEF เน้นย้ำว่า การจัดการบริการดูแลและการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครอบครัว และชุมชน การรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปกครองและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการ จะช่วยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถจัดการได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของเด็ก ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การพัฒนาเด็กอย่างรอบด้านและยั่งยืน (UNESCO, 2015; UNICEF, 2019)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลมีภารกิจในการจัดการบริการด้านการดูแลเด็ก การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การส่งเสริมพัฒนาการ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก ทั้งนี้ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพจำเป็นต้องครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การจัดการเรียนการสอน การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับครอบครัวและชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561)

ผู้ปกครองถือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักและเป็นผู้ใช้บริการโดยตรงของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ความต้องการและความคาดหวังของผู้ปกครองสะท้อนถึงคุณภาพการบริหารจัดการของศูนย์ฯ ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพของครู ผู้ดูแลเด็ก การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ความสะอาดและความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ตลอดจนการสื่อสารและการมีส่วนร่วมระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับครอบครัว งานวิจัยด้านการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า เมื่อ

ผู้ปกครองได้รับการตอบสนองต่อความต้องการอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความร่วมมือในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กมากยิ่งขึ้น (Epstein, 2018)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี เป็นสถานศึกษาระดับปฐมวัยที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็กอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยศูนย์ฯ ทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ใกล้ชิดกับชุมชนและครอบครัว ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และท้องถิ่นในการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพตามช่วงวัย ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เหมาะสม และเอื้อต่อการเรียนรู้ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี, 2567)

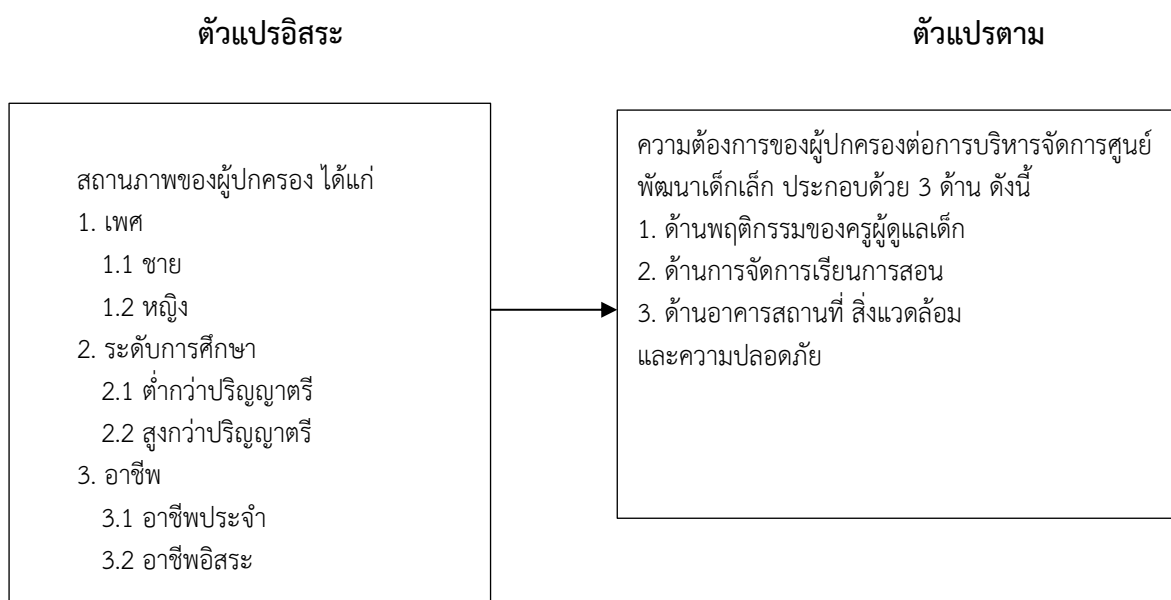
ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้ผู้บริหารเทศบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความต้องการที่แท้จริงของผู้ปกครอง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานและบริบทท้องถิ่น รวมทั้งเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยและการพัฒนาเด็กอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อาชีพของผู้ปกครอง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559) ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อาชีพของผู้ปกครอง แตกต่างกันแตกต่างกัน
2. ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน
3. ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 7 แห่ง จำนวนผู้ปกครองทั้งหมด 131 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี, 2568)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert)

- 5 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือวิจัย จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) รวมถึงหลักการสร้างเครื่องมือวิจัยจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2553) เพื่อให้แบบสอบถามมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยกำหนดข้อคำถามครอบคลุม 3 ด้าน ด้านละ 12 ข้อ รวมทั้งสิ้น 36 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ภายหลังการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น +1, 0 และ

-1 ตามระดับความสอดคล้องของข้อคำถาม ผลการพิจารณาพบว่าข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป) จึงสามารถนำไปใช้ในแบบสอบถามได้

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถามและความเหมาะสมของเครื่องมือ ก่อนนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และผู้วิจัยได้จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโชคชัย 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 97 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 -5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 -4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 -3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 -2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและอาชีพ โดยใช้ค่า t-test (Independent samples)

ผลการวิจัย ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านพฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็ก	4.32	0.56	มาก	2
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.28	0.58	มาก	3
3	ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	4.35	0.55	มาก	1
ภาพรวม		4.32	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็ก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.56) และ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ชาย (n=32)		หญิง (n=65)		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	พฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็ก	4.29	0.58	4.34	0.55	0.63	0.530
2	การจัดการเรียนการสอน	4.25	0.60	4.31	0.56	0.67	0.504
3	อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	4.32	0.57	4.37	0.54	0.59	0.556
ภาพรวม		4.28	0.58	4.34	0.55	0.72	0.473

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=58)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=39)		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	พฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็ก	4.30	0.56	4.35	0.55	0.58	0.561
2	การจัดการเรียนการสอน	4.27	0.59	4.32	0.56	0.55	0.583
3	อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	4.33	0.56	4.38	0.54	0.60	0.548
ภาพรวม		4.30	0.57	4.36	0.54	0.64	0.524

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตาม อาชีพ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	อาชีพประจำ (n=54)		อาชีพอิสระ (n=43)		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	พฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็ก	4.33	0.55	4.31	0.57	0.21	0.834
2	การจัดการเรียนการสอน	4.30	0.56	4.27	0.59	0.28	0.779
3	อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และ ความปลอดภัย	4.36	0.54	4.34	0.56	0.19	0.849
ภาพรวม		4.33	0.56	4.31	0.57	0.18	0.858

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอาชีพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี พบว่า ความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านพฤติกรรมของครูผู้ดูแลเด็ก และด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ปกครองตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเด็กในช่วงวัยปฐมวัย ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญต่อการวางรากฐานพัฒนาการของเด็กในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ดังนั้นผู้ปกครองจึงคาดหวังให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ครูผู้ดูแลเด็กมีพฤติกรรมที่เหมาะสม และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กอย่างเหมาะสมตามวัย นอกจากนี้ ผู้ปกครองยังให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากเด็กปฐมวัยเป็นวัยที่ต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งให้ความสำคัญกับบทบาทของครูผู้ดูแลเด็กในการดูแล ส่งเสริม และพัฒนาเด็ก ตลอดจนการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มีชัย ศรีคุณ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อการบริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านคุณภาพครูผู้ดูแลเด็ก ความปลอดภัยของสถานที่ และการจัดกิจกรรมพัฒนาการเด็กอย่างเหมาะสมกับวัย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคมน วรกิตติมงคล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวนเด็กเชียงใหม่ พบว่า ผู้ปกครองมีความต้องการต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ผู้ปกครองให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านความปลอดภัยของสถานที่และสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือด้านคุณภาพครูผู้ดูแลเด็ก และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างเหมาะสมตามวัย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพควรให้ความสำคัญทั้งในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การมีครูผู้ดูแลเด็กที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่เหมาะสม รวมถึงการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม

พัฒนาการของเด็กอย่างรอบด้าน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่าผู้ปกครองที่มี เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความต้องการต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปกครองทุกกลุ่มต่างมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ต้องการให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เด็กได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม มีความปลอดภัย และได้รับการส่งเสริมพัฒนาการอย่างรอบด้าน แม้ว่าผู้ปกครองจะมีเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพแตกต่างกัน แต่ความคาดหวังพื้นฐานที่มีต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังคงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี ทองช่วย และกนกกร ศิริสุข (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรส่วนบุคคล พบว่า ผู้ปกครองที่มี ระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน แต่ผู้ปกครองที่มี รายได้ต่างกันมีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยให้เหมาะสมกับเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง
 - 1.2 ครูผู้ดูแลเด็กควรพัฒนาพฤติกรรมในการดูแลเด็ก การสื่อสารกับผู้ปกครอง และการส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างเหมาะสม
 - 1.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย มีความหลากหลาย และส่งเสริมพัฒนาการของเด็กในทุกด้าน
 - 1.4 ควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดการดูแลและพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง
 - 1.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัย
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อความต้องการของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - 2.2 ควรขยายพื้นที่การศึกษาไปยังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย
 - 2.3 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2561). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- วรารณห์ ทองช่วย และกิตติพงศ์ ศิริสุข. (2568). ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี, 7(1), 525–536.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภคมน วรกิตติมงคล. (2562). ความต้องการการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวนเด็กเชียงใหม่ [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่].

- มีชัย ศรีคุณ. (2566). ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี. (2567). ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี. ลพบุรี: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี.
- Epstein, J. L. (2018). School, family, and community partnerships (4th ed.). New York, NY: Routledge.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." Educational and Psychological Measurement, 30(3).
- UNESCO. (2015). Early Childhood Care and Education (ECCE). Paris: UNESCO.
- UNICEF. (2019). A World Ready to Learn: Prioritizing Quality Early Childhood Education. New York: UNICEF.

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปราจีนบุรี
A STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN PRACHINBURI PROVINCE

สุนิษา เกரியกลาง¹, ไพศาล หวังพานิช², มานะ สินธุวงษานนท์³

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Sunisa Kriabklang¹, Paisal Wangpanich², Mana Sinthuwongsanont³

Vongchavalitkul University

Corresponding Author E-mail : sunisa_kri@vu.ac.th

(Received : 29 April, 2026; Edit : 14 May, 2026; accepted : 15 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปราจีนบุรี ตามลักษณะพื้นฐานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ด้าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.960 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยใช้ t-test, F-test และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีเพียงด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลเท่านั้นอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามช่วงรุ่น และประสบการณ์ทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การเปรียบเทียบตามลักษณะพื้นฐาน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of quality of work life of teachers in schools under Local Administrative Organizations in Prachin Buri Province; and 2) to compare the quality of work life of these teachers classified by their basic characteristics. The sample group consisted of 275 teachers under Local Administrative Organizations in Prachin Buri Province during the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire covering 6 aspects, with Item Objective Congruence (IOC) indices between 0.80 - 1.00 and a reliability value of 0.960. Data analysis was conducted using a statistical software package to calculate percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and pairwise comparison using Scheffe's method.

The research findings revealed that

1. The findings indicated that the overall quality of work life of teachers in schools under Local Administrative Organizations in Prachinburi Province was at a high level. Considering each dimension separately, career growth and job security, social integration within the organization, adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, and work-life balance were rated at a high level. In contrast, the dimension concerning the development of human capabilities was the only aspect rated at a moderate level.

2. The findings from the comparative analysis of the quality of work life among teachers in schools under Local Administrative Organizations in Prachinburi Province indicated that overall quality of work life differed significantly at the .05 level across generational groups and work experience categories. In contrast, no significant differences were observed based on the type of Local Administrative Organization.

Keywords : Quality of Work Life of Teachers, Local Administrative Organization Schools, Demographic Comparison

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง และวิทยาการหุ่นยนต์ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างกว้างขวาง ภายใต้บริบทของเศรษฐกิจฐานความรู้ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขัน ระบบการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคใหม่ (UNESCO, 2021)

ประเทศไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างหลายประการ ทั้งด้านความเหลื่อมล้ำ คุณภาพกำลังแรงงาน และข้อจำกัดของระบบราชการ ซึ่งส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดย สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) ระบุว่า กำลังแรงงานของไทยยังขาดทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานยุคใหม่ ขณะที่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565) ได้กำหนดแนวทางพัฒนาประเทศโดยมุ่งสร้าง “กำลังคนสมรรถนะสูง” ผ่านการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งความสำเร็จของเป้าหมายดังกล่าวขึ้นอยู่กับ “ครู” ในฐานะกลไกหลักของการพัฒนาผู้เรียน

ในบริบทนี้ แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แนวคิดดังกล่าวเริ่มได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบตั้งแต่ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยเน้นให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะทรัพยากรหลักขององค์กร (Davis & Chems, 1975) ทั้งนี้ Walton (1975) อธิบายว่า QWL เป็นสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหลายมิติ ขณะที่ Nadler & Lawler (1983) มองว่าเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และ Cascio (2003) ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในอาชีพ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับ Sirgy (2001) ที่ระบุว่า QWL ที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการทำงานของบุคลากร

สำหรับครู คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อทั้งประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพผู้เรียน ครูที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากครูเผชิญกับปัญหาด้านเศรษฐกิจ ภาระงานเกินควร หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ย่อมส่งผลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง

จากการศึกษาสภาพปัญหา พบว่า ครูจำนวนมากประสบปัญหาด้านรายได้และภาระหนี้สิน โดยข้อมูลจาก สหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดปราจีนบุรี จำกัด (2568) ระบุว่าครูในพื้นที่มีหนี้สินรวมกันเป็นจำนวนมาก สะท้อนถึงความเปราะบางทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ครูยังต้องรับภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน เช่น งานธุรการและงานโครงการต่าง

ๆ ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนความเครียดจากการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

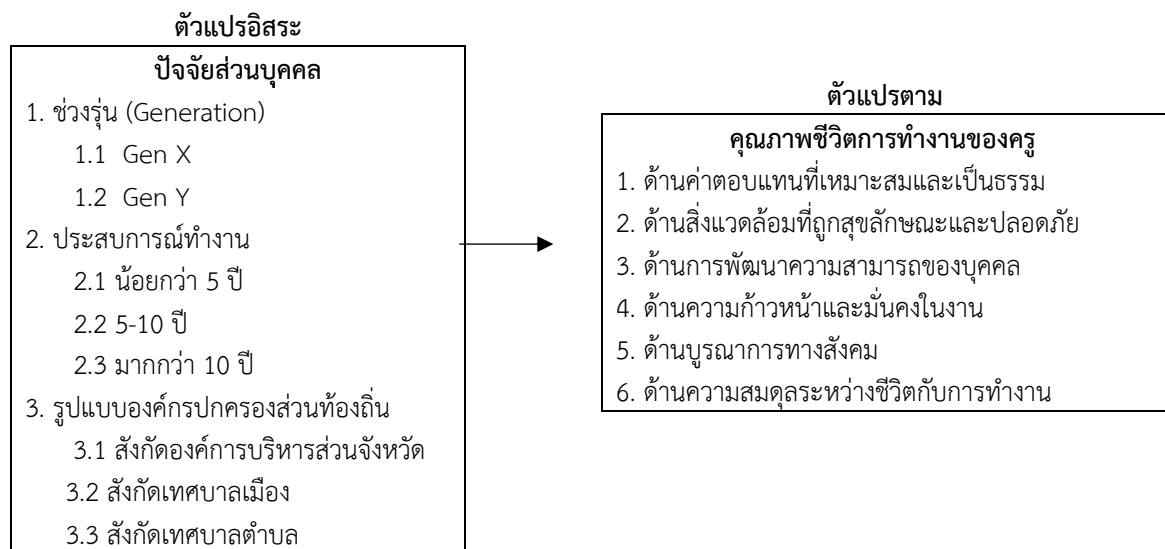
ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อวิเคราะห์ระดับและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตาม ช่วงรุ่น ประสบการณ์ทำงาน และรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985) แล้วนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2. ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี มีลักษณะพื้นฐานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 16 โรงเรียน และมีจำนวนครู 363 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ในปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 275 คน ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ลักษณะพื้นฐานของครู ได้แก่

- 1) ช่วงรุ่น (Generation)
 - (1) Gen X
 - (2) Gen Y
- 2) ประสบการณ์ทำงาน
 - (1) น้อยกว่า 5 ปี
 - (2) 5 – 10 ปี
 - (3) มากกว่า 10 ปี
- 3) รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (1) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - (2) สังกัดเทศบาลเมือง
 - (3) สังกัดเทศบาลตำบล

2. ตัวแปรตาม (Depending Variable) ได้แก่ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี 6 ด้าน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985) ได้แก่

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
- 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 5) ด้านบูรณาการทางสังคม
- 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ลักษณะพื้นฐานของครู โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ช่วงรุ่น ประสบการณ์ทำงาน และรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 39 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านบูรณาการทางสังคม 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบ การสร้างเครื่องมือ

2. สร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยใช้จำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างคำถามต่าง ๆ ให้ครอบคลุม

ตัวแปรที่ศึกษา โดยเป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่าตามมาตราส่วน (Rating Scales) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบ แนะนำเพื่อการแก้ไข และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมถูกต้อง รวมทั้งพิจารณาสำนวนภาษาที่ใช้ในข้อความว่าสอดคล้อง และเพื่อให้เครื่องมือมีความตรงในเนื้อหา (Content Validity)

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (content) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (index of item objective congruence หรือ IOC) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง มีการแทนค่า (ชานินทร์ ศิลปจารุ, 2561) ดังนี้

สอดคล้อง	ให้คะแนนเท่ากับ	+1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเท่ากับ	0
ไม่สอดคล้อง	ให้คะแนนเท่ากับ	-1

โดยค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อ ค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.60 ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ปรากฏว่าข้อคำถาม ทั้ง 39 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha Cronbach Method) (Cronbach, 1990 : p.202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.960 และความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2568 โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ประสานงานกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาตไปยังผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากนั้นได้ขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ครูในโรงเรียนเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างผ่านผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อแจกจ่ายแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) และแบบเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ให้แก่ครูที่เข้าเกณฑ์

2. ก่อนให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาที่ใช้ และการเก็บรักษาข้อมูลให้เป็นความลับ พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลที่ให้จะถูกใช้เพื่อการวิจัยทางวิชาการเท่านั้น ไม่มีผลต่อการประเมินผลงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้วิจัยได้จัดทำ แบบฟอร์มยินยอมให้ข้อมูล (Informed Consent Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างอ่านรายละเอียดและแสดงความยินยอมโดยสมัครใจ หากไม่ประสงค์เข้าร่วมสามารถปฏิเสธได้โดยไม่ผลเสียใด ๆ หลังจากยินยอมแล้วจึงให้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลทั้งหมดจะไม่เปิดเผยชื่อและรักษาไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด

3. รวบรวมข้อมูลจากครูได้ทั้งหมดจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยขออนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมของมหาวิทยาลัยก่อนดำเนินการ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน และสิทธิของผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การเข้าร่วมเป็นไปโดยสมัครใจ ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ รายงานผลในภาพรวม และทำลายข้อมูลส่วนบุคคลหลังเสร็จสิ้นการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ทั้ง 6 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ของ ไพศาล หวังพานิช, (2558) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มาก
 ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยที่สุด
3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามช่วงรุ่น โดยใช้การทดสอบค่า t-test
4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกประสบการณ์การทำงาน และรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การทดสอบค่า F-test เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบ รายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.58	0.95	มาก	3
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.46	0.67	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.33	0.77	ปานกลาง	6
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.63	0.76	มาก	1
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.63	0.90	มาก	2
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.42	0.78	มาก	5
ภาพรวม	3.51	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.51$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน และระดับมาก 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{x}=3.63$) รองลงมา คือ ด้านบูรณาการทางสังคม ($\bar{x}=3.63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{x}=3.33$)

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี โดยจำแนกตามลักษณะพื้นฐานของครู

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด
ปราจีนบุรี จำแนกตามช่วงรุ่น (Generation)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ช่วงรุ่น (Generation)				t	P
	ครู Gen X		ครู Gen Y			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.73	0.97	3.45	0.91	2.490*	0.013
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.45	0.53	3.46	0.77	-0.113	0.910
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.29	0.75	3.37	0.79	-0.852	0.395
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.79	0.75	3.50	0.74	3.249*	0.001
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.73	0.97	3.53	0.83	1.831	0.68
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.55	0.67	3.30	0.85	2.692*	0.008
ภาพรวม	3.59	0.57	3.43	0.61	2.226*	0.027

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครู Gen X รองลงมา คือ ครู Gen Y และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำแนกตามช่วงรุ่น (Generation) โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มี 3 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยครู Gen X สูงกว่า ครู Gen Y

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ประสบการณ์ทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.19	1.15	3.54	0.70	3.69	0.98
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.14	0.75	3.58	0.63	3.46	0.65
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.06	1.01	3.51	0.66	3.31	0.75
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.44	0.84	3.49	0.58	3.75	0.80
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.35	1.07	3.54	0.70	3.73	0.94
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.11	0.99	3.31	0.75	3.53	0.72
รวม	3.22	0.70	3.49	0.46	3.58	0.61

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทั้งสามกลุ่ม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม และระดับมาก 2 กลุ่ม โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสูงสุด ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{x}$ =3.58) รองลงมา คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ($\bar{x}$ =3.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x}$ =3.22)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.36	3.68	4.183*	0.016
	ภายในกลุ่ม	272	239.38	0.88		
	รวม	274	246.74			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.79	2.39	5.540*	0.004
	ภายในกลุ่ม	272	117.45	0.43		
	รวม	274	122.24			
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	5.26	2.63	4.509*	0.012
	ภายในกลุ่ม	272	158.76	0.58		
	รวม	274	164.03			
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.20	2.60	4.647*	0.010
	ภายในกลุ่ม	272	152.10	0.56		
	รวม	274	157.30			
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.85	2.43	3.013	0.51
	ภายในกลุ่ม	272	219.00	0.81		
	รวม	274	223.85			
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.48	3.24	5.515*	0.004
	ภายในกลุ่ม	272	159.76	0.59		
	รวม	274	166.24			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.87	1.94	5.677*	0.004
	ภายในกลุ่ม	272	92.73	0.34		
	รวม	274	95.60			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ด้านบูรณาการทางสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี โดยจำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
	สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด		สังกัดเทศบาลเมือง		สังกัดเทศบาลตำบล	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.63	0.82	3.67	0.99	3.32	1.06
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.57	0.47	3.41	0.78	3.34	0.73
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.43	0.71	3.37	0.88	3.09	0.63
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.65	0.69	3.61	0.90	3.65	0.58
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.63	0.82	3.67	0.99	3.53	0.90
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.27	0.71	3.62	0.86	3.31	0.67
รวม	3.53	0.42	3.56	0.74	3.37	0.55

จากตารางที่ 5 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสามกลุ่ม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม และระดับมาก 2 กลุ่ม โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสูงสุด ครูที่สังกัดเทศบาลเมือง ($\bar{x}=3.56$) รองลงมา คือ ครูที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ($\bar{x}=3.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูที่สังกัดเทศบาลตำบล ($\bar{x}=3.37$)

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.35	2.67	3.011	0.051
	ภายในกลุ่ม	272	241.40	0.89		
	รวม	274	246.74			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.39	1.20	2.715	0.068
	ภายในกลุ่ม	272	119.84	0.44		
	รวม	274	122.24			
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.76	2.38	4.068*	0.018
	ภายในกลุ่ม	272	159.26	0.59		
	รวม	274	164.03			
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.070	0.932
	ภายในกลุ่ม	272	157.22	0.58		
	รวม	274	157.30			

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	0.500	0.607
	ภายในกลุ่ม	272	223.03	0.82		
	รวม	274	223.85			
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.64	3.82	6.555*	0.002
	ภายในกลุ่ม	272	158.59	0.58		
	รวม	274	166.24			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	0.68	1.950	0.144
	ภายในกลุ่ม	272	95.23	0.35		
	รวม	274	96.60			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านบูรณาการทางสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยข้างต้นมีบางประเด็นน่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านบูรณาการทางสังคม ขณะที่ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนว่าครูมีการรับรู้ถึงความมั่นคงในอาชีพ โอกาสความก้าวหน้า และมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร แต่ยังมีข้อจำกัดด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับมิติอื่น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน บูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด แสดงถึงการรับรู้ความเป็นธรรมในการได้รับผลตอบแทน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และการสนับสนุนด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ที่เน้นความสำคัญของความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และ Hackman & Suttle (1977) ที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิฤทธิ์ ร่มสุข (2566) และศิริรัตน์ ลักษณะพิสุทธิ (2556) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์ในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม การที่ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนว่าครูยังมีความต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ดังนั้น

การส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระยะยาว

2 จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามช่วงรุ่น (Generation) ตามประสบการณ์ทำงาน และตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

2.1 จำแนกตามช่วงรุ่น (Generation)

ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีช่วงรุ่นแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยครูรุ่น Gen X มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูรุ่น Gen Y สะท้อนว่าช่วงวัยและประสบการณ์ทำงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์มากมักมีความมั่นคงในอาชีพ ปรับตัวต่อระบบงานได้ดี และได้รับการยอมรับในองค์กรมากกว่า ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) และ London (1977) ที่ชี้ให้เห็นว่าความมั่นคงและประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในหลายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคมที่ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ทำงานช่วยให้ครูสามารถปรับตัวบริหารจัดการภาระงาน และพัฒนาทักษะได้ดีขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจและการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น ขณะที่ความสัมพันธ์ในองค์กรมีลักษณะเป็นทีมจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (1985), Hackman & Suttle (1977) รวมถึงงานวิจัยที่ยืนยันว่าประสบการณ์ทำงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

2.3 จำแนกตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูไม่แตกต่างกันตามรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สะท้อนว่าการบริหารจัดการด้านการศึกษา มีมาตรฐานและแนวทางที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม พบความแตกต่างในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างด้านศักยภาพ และการสนับสนุนของแต่ละองค์กร เช่น โอกาสในการพัฒนาและการจัดสรรภาระงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) และ Herbert (1974) ที่ชี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม โอกาสพัฒนา และความสมดุลชีวิตกับงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรมีการปรับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้เหมาะสม และเพียงพอกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เพื่อยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของครู ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน หรือสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ให้มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะอนามัย ให้สะดวกเหมาะสม เอื้อต่อการเรียนการสอน ตลอดจนคุณภาพชีวิต ทั้งครูและนักเรียนให้ดีขึ้น
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้รู้สึก ได้รับการยอมรับในสังคม และนำความรู้ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน หรือการผลิตสื่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ควรเปิดโอกาสให้ครูมีการเผยแพร่ความรู้ความสามารถ บูรณาการความร่วมมือช่วยขยายองค์ความรู้ และสร้างเครือข่ายความน่าเชื่อถือ ส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จนเป็นที่ยอมรับ
5. ด้านบูรณาการทางสังคม ควรส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บูรณาการเครือข่ายทางสังคม สร้างโอกาสในการเผยแพร่ผลงาน และการปฏิบัติงานของสถานศึกษา นำเสนอต่อชุมชนและสังคม เพื่อให้เกิดความยอมรับ

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรให้ครูได้มีการบริหารจัดการเวลาในการทำงานตามภาระหน้าที่ และแบ่งปันเฉลี่ยความสุขให้กับครอบครัว เพื่อสร้างความสมดุลให้กับชีวิตระหว่างที่บ้านและที่ทำงาน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อวิเคราะห์หาเหตุผล กระบวนการ รวมไปถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการศึกษาไปจัดทำ หรือปรับแก้ และกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการ ให้เกิดประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของครูอย่างแท้จริง

2. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกัน

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จากสังกัดกลุ่มอื่น ๆ ที่ใกล้เคียง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับกัน

4. ควรมีการพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับครู ที่ยุติธรรม และการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงานของครู ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัลพิเศษ การมอบเกียรติยศชื่อเสียงตามตำแหน่งหน้าที่และผลงาน เป็นต้น

5. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จากสังกัดกลุ่มอื่น ๆ ที่ใกล้เคียง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย. (2547). ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547. ราชกิจจานุเบกษา, 121(50ง).
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). อนุสรณ์แรงงาน, 11(5), 17–22.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : บิสิเนสสารเอนด์ตี
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ไพศาล หวังพานิช. (2558). วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- ศิริรัตน์ ลักษณะพิสุทธิ. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กร บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมบุญรณ์ ดันยะ. (2567). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564). สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2568, จาก<https://www.nesdc.go.th>.
- อิทธิฤทธิ์ รวมสุข. (2566). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- Cascio, W. F. (2003). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits (6th ed.). McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). Harper Collins.
- Davis, L. E., & Chernes, A. B. (1975). The quality of working life: Problems, prospects, And the state of the art. Free Press.
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (Eds.). (1977). Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). Organization development and change. West Publishing.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, p.608.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620–630.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. III. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), pp.20–30.
- Sirgy, M. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), pp. 241–302.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2021). *Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*. Paris: UNESCO.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for quality of working life*. Free Press.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ
แบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค
ในจังหวัดเชียงราย

Factors Affecting the Efficiency of Disbursement through the New
Government Fiscal Management Information System (New GFMS Thai)
of Personnel in Provincial Government Agencies in Chiang Rai Province

ผกาพรรณ ทรายหมอ¹, อรุณี อินเทพ², และประยูร อิมิวัตร์³
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Pakawan Saimor¹, Arunee Intep² and Prayoon Imiwat³

Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : pakawan6295@gmail.com

(Received : 29 April, 2026; Edit : 14 May, 2026; accepted : 15 May, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบดังกล่าว และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงิน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย จำนวน 88 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบ New GFMS Thai โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความรวดเร็วทันเวลา ความถูกต้องแม่นยำ และความโปร่งใส อยู่ในระดับดี นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความพร้อมของระบบและอุปกรณ์ ลักษณะนิสัย และแนวคิดเกี่ยวกับตนเอง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรด้านการใช้ระบบ New GFMS Thai อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความพร้อมและทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการบริหารการคลังภาครัฐให้มีความโปร่งใสและยั่งยืน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงิน, ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์, การบริหารการเงินการคลังภาครัฐ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the efficiency of disbursement operations using the New Government Fiscal Management Information System (New GFMS Thai) among personnel in regional government agencies in Chiang Rai Province; 2) investigate factors influencing operational efficiency; and 3) propose guidelines for improving disbursement efficiency. The sample consisted of 88 financial and accounting personnel in regional government agencies in Chiang Rai Province, selected by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive

statistics, including percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics for hypothesis testing.

The findings revealed that the overall efficiency of disbursement operations using the New GFMIS Thai system was at a high level. Considering each aspect, timeliness, accuracy, and transparency were all rated at a high level. Furthermore, operational knowledge, information technology competency, system and equipment readiness, personal traits, and self-concept significantly influenced disbursement efficiency at a statistical level. The study suggests that government agencies should continuously enhance personnel competencies in using the New GFMIS Thai system and improve information technology infrastructure to ensure system readiness. These improvements will enhance operational efficiency and support transparent, accountable, and sustainable public financial management.

Keywords : Disbursement Efficiency, New GFMIS Thai, Public Financial Management

บทนำ

การบริหารการเงินการคลังภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินนโยบายของรัฐ และเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรของประเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (กระทรวงการคลัง, 2566) การบริหารการคลังภาครัฐที่ดีช่วยให้รัฐบาลสามารถดำเนินนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมรายจ่ายให้สอดคล้องกับรายได้ของประเทศ และส่งเสริมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นรากฐานของหลักธรรมาภิบาลทางการคลัง (Fiscal Governance) ที่องค์การภาครัฐทั่วโลกให้ความสำคัญ (OECD, 2022) ทั้งนี้ การบริหารการคลังที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาครัฐและระบบเศรษฐกิจโดยรวมด้วย ซึ่งในประเทศไทยได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และลดปัญหาความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน โดยเริ่มนำระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System: GFMIS) มาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลทางการเงิน การบัญชี และงบประมาณของหน่วยงานราชการให้เป็นระบบเดียวกัน (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2564) การพัฒนาระบบดังกล่าวช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถควบคุม ตรวจสอบ และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดการทุจริตหรือความผิดพลาดจากการดำเนินงานแบบเอกสาร ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญของการปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวดิจิทัล (Digital Government) ที่เน้นการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ (Data-Driven Decision Making) (จารุวรรณ สุขุมลพพงษ์, 2567)

ในบริบทของประเทศไทย การบริหารการคลังภาครัฐได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี โดยมุ่งเน้นการยกระดับระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน รัฐบาลจึงได้พัฒนาระบบ New GFMIS Thai ซึ่งเป็นระบบสารสนเทศแบบรวมศูนย์ที่เชื่อมโยงข้อมูลด้านการเงินและการคลังของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศแบบเรียลไทม์ เพื่อเพิ่มความถูกต้อง ความรวดเร็ว และความโปร่งใสในการเบิกจ่ายงบประมาณ (กรมบัญชีกลาง, 2567) โดยระบบดังกล่าวถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบการคลังภาครัฐให้สอดคล้องกับแนวทางรัฐบาลดิจิทัล และช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าระบบ New GFMIS Thai จะมีความทันสมัยและช่วยยกระดับการบริหารงบประมาณของภาครัฐ แต่ประสิทธิภาพของการใช้งานยังขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคลากรและระบบสนับสนุน โดยเฉพาะด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความพร้อมของระบบและอุปกรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความถูกต้องและความรวดเร็วของการดำเนินงาน (ทิพย์ประภา สีหาเหง้า และรัชดา ภักดิ์ยิ่ง, 2563) อ้างใน ปาลิดา เชษฐ์ขุนทด และคณะ, 2565 : 41-56) นอกจากนี้ ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและการสนับสนุนจากหน่วยงานยังมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการใช้งานระบบ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2564)

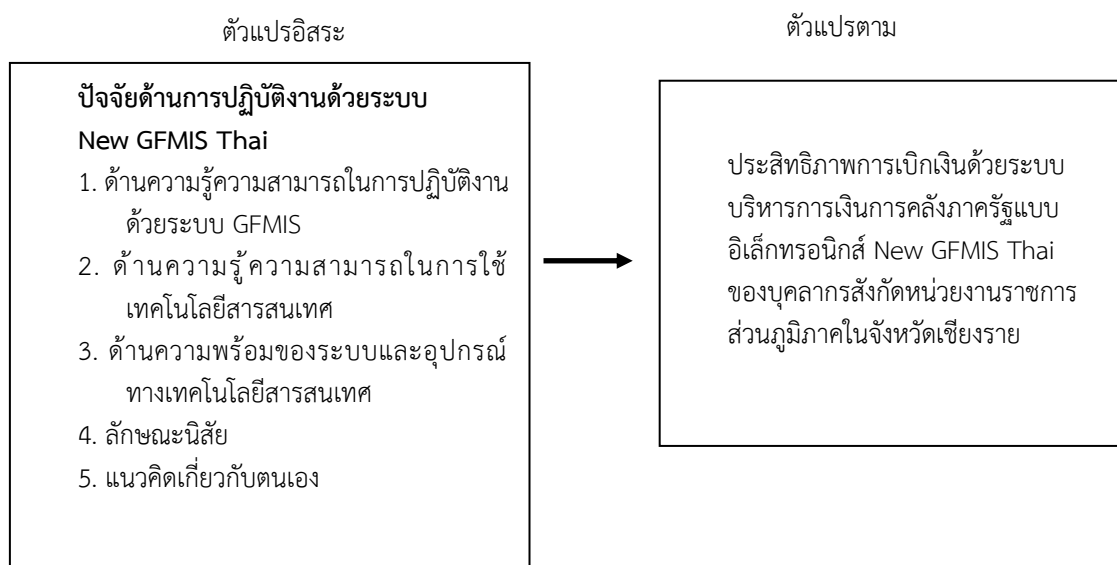
ในบริบทของจังหวัดเชียงราย ซึ่งมีข้อจำกัดด้านภูมิประเทศ โครงสร้างพื้นฐาน และศักยภาพบุคลากรในบางพื้นที่ ส่งผลให้การใช้งานระบบ New GFMS Thai อาจยังไม่เต็มประสิทธิภาพ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จึงมีความสำคัญ เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปรับปรุงระบบ และยกระดับการบริหารการเงินการคลังภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานในพื้นที่อื่นได้ต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย” ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานภาครัฐในยุคดิจิทัล โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่จังหวัดเชียงราย อันจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการใช้ระบบ New GFMS Thai อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังจะเป็นข้อมูลเชิงนโยบายในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐส่วนภูมิภาค รวมถึงเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารงานงบประมาณและการคลังของรัฐที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (พัชรพร เปียงาม และธีระวัฒน์ มอนโธสง, 2567 : 523-539 และ OECD, 2022) เพื่อให้การบริหารงบประมาณของประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืนต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารการคลังภาครัฐให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาประเทศตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการเบิกเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการเบิกเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (New GFMS Thai) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย
2. ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย
3. ด้านความพร้อมของระบบและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย
4. ลักษณะนิสัยของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย
5. แนวคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของแต่ละหน่วยงานราชการภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย จำนวน 113 คน (ข้อมูลจากสำนักงานคลังจังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ พ.ศ.2568)
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของแต่ละหน่วยงานราชการภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย ซึ่งได้มาจากการกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Yamane (1967, อ้างใน ภัทรานิชฐ์ เหมาะทอง, วนิดา ทองโคตร, และสุพรรณิ อึ้งปัญญสังข์ 2560) ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 88 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้วยระบบ New GFMS Thai

- 1.1 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยระบบ GFMS
- 1.2 ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.3 ด้านความพร้อมของระบบและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.4 ลักษณะนิสัย
- 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับตนเอง

2. ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการเบิกเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย

- 2.1 ความรวดเร็วทันเวลา
- 2.2 ความถูกต้องแม่นยำ
- 2.3 ความโปร่งใส

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชี

ชำนาญการ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลิเคิร์ต (Likert, 1971 อ้างใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการเบิกเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลิเคิร์ต (Likert, 1971 อ้างใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรวดเร็วทันเวลา ด้านความถูกต้องแม่นยำ และด้านความโปร่งใส

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai และศึกษาแบบสอบถามและวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดขอบข่าย โครงสร้าง ในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้อง ครอบคลุมเนื้อหาการวิจัยทั้ง 5 ด้าน

2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จขึ้นเสนอมหาวิทยาลัยที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และให้คำแนะนำ คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2549) โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำแบบสอบถามให้ถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง กับผู้ปฏิบัติงานในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient, α) เพื่อหาค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา

เกณฑ์ยอมรับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.75 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปศึกษากลุ่มตัวอย่างได้ ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.990

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ ดำเนินการนำแบบสอบถามเพื่อขออนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยจากผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของแต่ละหน่วยงานราชการภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของแต่ละหน่วยงานราชการภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย พร้อมบอกวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบเพื่อขอความร่วมมือ จากกลุ่มตัวอย่างในการกรอกแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาโดยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน
3. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาไปลงคะแนนเพื่อรวบรวมข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติสำเร็จรูป และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์แสดงผล ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ตามแนวทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รวมทั้งใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเบิกเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย

2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และใช้ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดเกณฑ์ว่าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการถดถอยพหุคูณ

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการเบิกเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปี ประกอบอาชีพเกษตรกร จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ และมีการเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ในรอบ 12 เดือน จำนวน 2 – 3 ครั้ง

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.05$) รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็วทันเวลา ($\bar{X}=4.04$) และ ด้านความถูกต้องแม่นยำ ($\bar{X}=4.03$) ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

- 2.1 ด้านความรวดเร็วทันเวลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้จัดทำบันทึกรายการใน New GFMS Thai และส่งตรวจสอบเบื้องต้น ได้ตามกรอบมาตรฐานของหน่วยงาน และได้ติดตามและจัดการงานค้าง เพื่อให้จัดรายการเกินกำหนดลดลงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.04$) รองลงมา คือ ได้ประสานการอนุมัติภายใน ให้ดำเนินไปได้รวดเร็วและไม่เป็นคอขวดและใช้ระบบ/ช่องทางแจ้งเตือนกำหนดเวลาและสถานะ เพื่อช่วยให้ปฏิบัติงานได้ตรงเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ได้ส่งคำขอเบิกพร้อมเอกสารครบถ้วนเข้าสู่ระบบได้ตรงเวลา อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.98$)

2.2 ด้านความถูกต้องแม่นยำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำหนดรหัสบัญชี/ศูนย์ต้นทุนได้ตรงประเภทธุรกรรม และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของกระทรวงการคลัง ($\bar{X}=4.09$) รองลงมา คือ มีอัตราความผิดพลาด/การแก้ไขรายการลดลงต่อเนื่อง เมื่อเทียบกับรอบก่อนหน้า ($\bar{X}=4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถตรวจสอบย้อนกลับ (audit trail) ถึงผู้บันทึก ผู้ตรวจ และผู้อนุมัติ ได้อย่างชัดเจน เมื่อต้องทวนสอบรายการ ($\bar{X}=3.99$)

2.3 ด้านความโปร่งใส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ใช้สิทธิการเข้าถึงระบบตามบทบาท (role-based access) และเคารพข้อจำกัดในการดู/แก้ไขข้อมูลที่ดินไม่รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.13$) รองลงมา คือ ระบุและปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน โดยไม่ก้าวล้ำอำนาจหน้าที่ของผู้อื่นในกระบวนการเบิกจ่าย ($\bar{X}=4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ใช้และประชาสัมพันธ์ช่องทางร้องเรียน/ท้วงติง ภายในหน่วยงาน เพื่อรองรับข้อสงสัยเกี่ยวกับการเบิกจ่ายและใช้ระบบ ($\bar{X}=4.00$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับตนเอง ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ ลักษณะนิสัย ($\bar{X}=3.99$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}=3.94$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

3.1 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระบบ GFMS ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทำงานของระบบ GFMS/New GFMS Thai อย่างถูกต้องและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน, มีความสามารถในการบันทึกรายการบัญชีและรายการเบิกจ่ายในระบบ GFMS ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบกระทรวงการคลัง, สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทางการเงินก่อนบันทึกหรือส่งอนุมัติในระบบ GFMS ได้ และสามารถวิเคราะห์ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการบันทึกบัญชีหรือการเบิกจ่ายและแก้ไขได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.01$) รองลงมาคือ สามารถให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาการใช้งานระบบ GFMS ได้ในระดับหนึ่ง ($\bar{X}=4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถประมวลผลข้อมูลทางการเงินในระบบ GFMS ได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการประยุกต์ใช้คู่มือ ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับระบบ GFMS ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=3.92$)

3.2 ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานในระบบ GFMS/New GFMS Thai โดยรวม ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ มีทักษะในการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดทำเอกสาร บัญชี และรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับระบบ GFMS อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในระบบ GFMS/New GFMS Thai ได้อย่างคล่องตัว ($\bar{X}=3.90$)

3.3 ด้านความพร้อมของระบบและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องสแกนเนอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงต่าง ๆ มีสภาพพร้อมใช้งาน และถูกบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ ระบบ GFMS/New GFMS Thai สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่เกิดปัญหาขัดข้องบ่อยครั้ง ($\bar{X}=4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีเจ้าหน้าที่หรือผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศคอยสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับระบบหรืออุปกรณ์ และผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณและการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่จำเป็นในการใช้งานระบบ GFMS อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=3.90$)

3.4 ด้านลักษณะนิสัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีวินัยในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายและภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.05$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดมั่นในหลักจริยธรรมของงานการเงินการบัญชี ($\bar{X}=4.01$) และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความละเอียดรอบคอบในการตรวจสอบข้อมูลและมีความตรงต่อเวลาในการส่งมอบ นัดหมายหรือดำเนินงานด้านการเงินตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=3.95$)

3.5 ด้านแนวคิดเกี่ยวกับตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้ผลงานที่ถูกต้องและมีคุณภาพ ($\bar{X}=4.09$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดมั่นในหลักจริยธรรมของงานการเงินการบัญชี ($\bar{X}=4.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักการบัญชีและกฎระเบียบด้านการเงินของรัฐและมีความเชื่อว่าตนสามารถรับผิดชอบงานบัญชีและการเงินได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=3.95$)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย

ตัวแปร	B	Beta	t	Sig
คงที่	0.185	-	0.906	0.367
1. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระบบ GFMS	-0.071	-0.073	-0.684	0.498
2. ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.251	0.238	2.283	0.025
3. ด้านความพร้อมของระบบและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	-0.140	-0.140	-0.949	0.345
4. ลักษณะนิสัย	0.203	0.209	1.484	0.142
5. แนวคิดเกี่ยวกับตนเอง	0.721	0.712	7.530	0.000

**p < 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านแนวคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยระบบ GFMS ด้านความพร้อมของระบบและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และลักษณะนิสัยของบุคลากร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (New GFMS Thai) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย	ปฏิเสธ
2. ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย	ยอมรับ
3. ด้านความพร้อมของระบบและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย	ปฏิเสธ
4. ลักษณะนิสัยของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย	ปฏิเสธ

5. แนวคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย	ยอมรับ
--	--------

จากตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านแนวคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยระบบ GFMS ด้านความพร้อมของระบบและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และลักษณะนิสัยของบุคลากร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. จากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรวดเร็วทันเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอให้มีการพัฒนาระบบให้มีความเสถียรและรองรับการใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อลดปัญหาความล่าช้าในการเข้าระบบและการประมวลผลข้อมูล ด้านความถูกต้องแม่นยำ ควรมีการพัฒนาระบบแจ้งเตือนเมื่อมีการบันทึกข้อมูลผิดพลาด รวมทั้งมีขั้นตอนการตรวจสอบข้อมูลก่อนการอนุมัติ เพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และ ด้านความโปร่งใส ควรกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความชัดเจน รวมถึงพัฒนารูปแบบการรายงานข้อมูลทางการเงินให้สามารถติดตามและตรวจสอบได้ง่าย ทั้งนี้ข้อเสนอแนะดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบ New GFMS Thai เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงานราชการให้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการใช้งานระบบ GFMS และได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีระดับความรู้และทักษะใกล้เคียงกัน จึงไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ความรู้และทักษะยังคงเป็นพื้นฐานสำคัญของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมลวรรณ เจนธนสาร (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ของกรมปศุสัตว์ พบว่า ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้และประสบการณ์ด้านบัญชี มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบ GFMS นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิตติมา ขำคำ, 2562) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความสามารถของนักบัญชีและความเข้าใจในมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่พบว่าความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน

2. ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถใช้งานระบบ New GFMS Thai ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากระบบดังกล่าวเป็นระบบดิจิทัลที่ต้องอาศัยความชำนาญในการใช้งาน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพาพนัส จุ่มใจ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ของผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในระบบ New GFMS Thai มากที่สุด

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมปภัค เล็กใจชื่อ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการเบิกจ่ายในระบบ GFMS ของกรมการเงินทหารบก พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในระบบ GFMS อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ด้านความพร้อมของระบบและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมของระบบและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่มีการจัดเตรียมอุปกรณ์และระบบเครือข่ายที่เพียงพอและได้มาตรฐาน ทำให้ความแตกต่างด้านความพร้อมของระบบไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ความพร้อมของระบบยังคงเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัพพัญญู ประสพวงศ์สกุล และพรทิวา แสงเขียว (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในระบบ New GFMS Thai ของบุคลากรสังกัดกรมทางหลวง ที่พบว่าความพร้อมของระบบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4. ด้านลักษณะนิสัยของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะนิสัยของบุคลากร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรด้านการเงินและบัญชีในหน่วยงานราชการมักมีคุณลักษณะพื้นฐานที่คล้ายคลึงกัน เช่น ความรับผิดชอบ ความรอบคอบ และการปฏิบัติตามระเบียบราชการ จึงไม่เกิดความแตกต่างด้านประสิทธิภาพอย่างเด่นชัด อย่างไรก็ตาม ลักษณะนิสัยยังคงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา วิงเดช (2564) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี พบว่า สมรรถนะของบุคลากร เช่น ด้านบุคลิกลักษณะและด้านแนวคิดเกี่ยวกับตนเอง มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

5. ด้านแนวคิดเกี่ยวกับตนเอง ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีทัศนคติที่ดี และเห็นคุณค่าในงานของตน จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai โดยควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้งานระบบสารสนเทศ การจัดการข้อมูล และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการถ่ายทอดประสบการณ์ในการใช้งานระบบระหว่างบุคลากร เพื่อช่วยเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน การให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และการยกย่องหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานในระบบ การบันทึกข้อมูล การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และการจัดทำรายงานทางการเงิน เพื่อช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและเพิ่มความถูกต้องของข้อมูลในระบบ

4. ด้านความพร้อมของระบบและอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ แม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่หน่วยงานควรมีการดูแลและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับปรุงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียร การจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ และการปรับปรุงระบบสารสนเทศให้สามารถรองรับการใช้งานได้อย่างรวดเร็วและมีความปลอดภัย เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ด้านลักษณะนิสัยของบุคลากร แม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เช่น ความรอบคอบ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และการปฏิบัติตามระเบียบราชการ โดยอาจส่งเสริมผ่านการจัดอบรมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบ New GFMS Thai อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงระบบหรือพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. ควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานที่มีการใช้งานระบบ New GFMS Thai เพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวทางการแก้ไขปัญหา และเทคนิคในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและลดข้อผิดพลาดในการใช้งานระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อจำกัดและผลการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้สนใจจะศึกษาในหัวข้อใกล้เคียง ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินผ่านระบบ New GFMS Thai เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ หรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร
2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานราชการในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูล
3. ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2567). แนวทางการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ. สืบค้น จาก <https://www.cgd.go.th>
- กระทรวงการคลัง. (2566). แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570). สืบค้นจาก <https://www.mof.go.th>
- จากรุวรรณ สุขมาลพงษ์. (2567). การพัฒนาระบบ New GFMS Thai เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล.
- จิตติมา ขำดำ. (2562). ความรู้ความสามารถของนักบัญชีและความเข้าใจในมาตรฐานการ จัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารนักบริหาร. 39(2), 52-65.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ทิวาพนัส จุ่มใจ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ของผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. วารสารบัญชีปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 8(2), 210-226
- ธมลวรรณ เจนธนสาร. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ของกรมปศุสัตว์. ค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

- ปาลิดา เชษฐ์ขุนทด และคณะ. (2565). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในระบบการบริหารการเงิน การคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS). วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 14(1), 41-56.
- พัชรพร เปียงาม และธีระวัฒน์ มอนโฮง. (2567). แนวทางการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตาม ข้อตกลงการพัฒนางาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารมณี เชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(4), 523-539. สืบค้นจาก <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/5252/3460>
- พิมพ์ภาค เล็กใจชื่อ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการเบิกจ่ายในระบบการบริหารการเงิน การคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ของกรมการเงินทหารบก. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภัทรานิษฐ์ เหมาะะทอง, วนิดา ทองโคตร, และสุพรรณิ อึ้งปัญสัตตวงศ์. (2560). การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (Determining the sample size by the Yamane's formula). สืบค้นจาก http://sc2.kku.ac.th/stat/statweb/images/Eventpic/60/Seminar/01_9_Yamane.pdf
- รจนา วิ่งเดช. (2564). การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชีกรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- สัพพัญญู ประสพพงศ์สกุล และพรทิวา แสงเขียว. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่าย งบประมาณในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ (New GFMIS Thai) ของ บุคลากรสังกัดกรมทางหลวง. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 6(2), 404-421.
- สำนักงานคลังจังหวัดเชียงราย. (2568). ข้อมูลบุคลากรและประชากรผู้ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2564). แนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (Digital Government Blueprint). กรุงเทพมหานคร: DGA.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2549). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- OECD. (2022). Digital Government Index 2022. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2022). Government at a glance 2022. OECD Publishing. Paris: OECD Publishing.

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม
อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE SADAO
SAI NGAM GROUP NANG RONG DISTRICT UNDER BURIRAM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

วิชาดา ฉกรรศิป์¹, จำรัส มุ่งเผือกกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Wichada Chakansin¹, Chamrat MungfaoKlang²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302038@nmc.ac.th

(Received : 5 May, 2026; Edit : 14 May, 2026; accepted : 10 September, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 113 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

Abstract

This research aimed to 1) study the level of personnel management of school administrators in the Sadao Sai Ngam group Nang Rong District under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 and 2) compare the level of personnel management of school administrators in the Sadao Sai Ngam group Nang Rong District under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 classified by educational level and work experience. The sample consisted of 113 school administrators and teachers working in schools in the Sadao Sai Ngam group Nang Rong District under the Buriram Primary

Educational Service Area Office 3 during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie-Morgan table and obtained through stratified random sampling. The research instrument was a 5 level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.67 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.95. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings showed that

1. The overall level of personnel management by school administrators in the Sadao Sai Ngam group Nang Rong District under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 was found to be at the highest level.

2. A comparison of personnel management practices among school administrators in the Sadao Sai Ngam group Nang Rong District under the Buriram Primary Educational Service Area Office 3 categorized by educational level and work experience, revealed no significant differences overall or in individual aspects.

Keywords : Personnel management, School administrators, Buriram Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดหลักสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะมาตรา 39 ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ทั้งในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง นอกจากนี้ หลักการจัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีฐานะเป็น นิติบุคคล นั้น เป็นไปตามแนวทางของ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (แก้ไขล่าสุดในฉบับที่ 3 พ.ศ. 2562) เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ สามารถดำเนินการจัดการบุคลากรภายใน ออกระเบียบ รับผิดชอบ และวางมาตรการบริหารงานบุคลากรของตนเองอย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการเปลี่ยนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นนิติบุคคล ส่งผลให้ภารกิจ อำนาจ และหน้าที่ของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้าน การบริหารงานบุคลากร ถูกมอบหมายให้ดำเนินการได้โดยตรง เช่น การสรรหาบุคลากร การจัดการเรื่องการเงิน การพัฒนา และการกำหนดแนวทางวางระเบียบเกี่ยวกับบุคลากร นับเป็นหนึ่งในการกิจหลักของสถานศึกษา ตามหลักการกระจายอำนาจของกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ เจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้มุ่งหวังให้สถานศึกษาได้รับอำนาจบริหารเต็มที่ สามารถจัดการตามบริบทของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างทันการณ์ ส่งเสริมให้การบริหารงานบุคลากรเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และผลักดันคุณภาพชีวิตทางการศึกษาของนักเรียนให้ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4), 2562)

กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้กำหนดกรอบหลักสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษามีศักยภาพในการดำเนินงานที่ตอบสนองภารกิจหลักของสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มที่ มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญภายใต้แนวทางนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และการพ้นจากราชการ นอกจากนี้ยังรับผิดชอบการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากงานบริหารบุคลากรมีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับด้านอารมณ์ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และการดำเนินงานในหลากหลายด้าน ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายเชิงระบบ เช่น ปัญหาในการวางแผนบุคลากร การสรรหาและแต่งตั้ง การพัฒนาต่อ

ยอดทักษะบุคลากร การประเมินผลงาน การจัดการการพักราชการ และการติดตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยกันนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะสถานศึกษามืออ้อมประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คน และ งาน นั้นหมายความว่า ต้องมีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอย่างไร ถึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระอดิศักดิ์ สารโท (เดือนสันเทียะ), 2556) การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารไม่ว่าองค์กรนั้นจะปฏิบัติงานด้านใด ถ้ามีการบริหารงานบุคคลบกพร่ององค์กรนั้นก็จะมีพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะงานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่ได้รับมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังคงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยรู้จักแสวงหาและคัดเลือกครูเข้ามาทำงานอย่างเหมาะสมพร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกด้วย และยังเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคลเพื่อให้ได้คนดี มีความสามารถ มีความทุ่มเท และมีความสุขในการทำงาน (นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, 2558)

สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน คุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษานั้น ๆ ถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่หรืองบประมาณที่มากเพียงใด หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ วิจิตร ศรีสอาน (อ้างถึงใน ผุสดี สมณา, 2550) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษามีภารกิจหลักในการให้การศึกษแก่เด็กและเยาวชน การที่สถานศึกษาจะทำภารกิจให้ได้ดีมีคุณภาพนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากร ซึ่งได้แก่ ครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานทุกงานเกิดจากความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งสิ้น

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกับการบริหารงานอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาจากการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาไม่ครอบคลุมกลุ่มครู บุคลากรทางการศึกษามาตรา 3 ค (2) ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันขาดขวัญกำลังใจและมีผลกระทบการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้มีการเลื่อนวิทยฐานะไม่สอดคล้องกับสภาพจริงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีคุณภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานน้อยและได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานตามสายงานน้อย นอกจากนั้นยังพบว่าปัญหาเกิดจากการบริหารงานบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 การบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ถ้าบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไม่มีเพียงพอหรือขาดคุณภาพจะทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ (แผนปฏิบัติการฯ, 2567)

ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มสະເໝີໂຮງງາມ อำเภอหนองสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

และนำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อการเนื่องในการบริหารงานบุคคลภายในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามแนวคิดของ Flippo (2010 : 10) ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคลโดยให้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ด้าน ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มสวดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 158 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 113 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) ระดับปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามแนวคิดของ Flippo (2010) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการสรรหาบุคลากร
- 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 3) ด้านการประเมินผลงาน
- 4) ด้านการจ่ายค่าตอบแทน
- 5) ด้านการธำรงรักษา
- 6) ด้านการให้พ้นจากงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามแนวคิดของ ฟลิปโป (Flippo, 2010) ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคลโดยให้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ด้าน เพื่อวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 30 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ศศิวิมล คนเสียม (2563) ได้จำนวนแบบสอบถาม 60 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนอนุบาลนางรอง อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยเก็บข้อมูลผ่าน google form เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเสเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 113 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเสเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเสเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาบุคลากร	4.91	0.32	มากที่สุด	1
2	การพัฒนาบุคลากร	4.88	0.35	มากที่สุด	5
3	การประเมินผลงาน	4.87	0.41	มากที่สุด	6
4	การจ่ายค่าตอบแทน	4.90	0.33	มากที่สุด	2
5	การดำรงรักษา	4.89	0.36	มากที่สุด	3
6	การให้พ้นจากงาน	4.89	0.35	มากที่สุด	3
ภาพรวม		4.89	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก(ตามผลจริง) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 4.91$, S.D.=0.32) รองลงมาคือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.90$, S.D.= 0.33) ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.35) ด้านการดำรงรักษา ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.36) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.88$, S.D.= 0.35) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 4.87$, S.D.= 0.41)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาบุคลากร	4.90	0.31	4.93	0.21	1.828	.071
2	การพัฒนาบุคลากร	4.87	0.34	4.93	0.22	1.369	.174
3	การประเมินผลงาน	4.85	0.40	4.95	0.20	0.394	.684
4	การจ่ายค่าตอบแทน	4.89	0.33	4.94	0.21	0.469	.640
5	การดำรงรักษา	4.89	0.35	4.92	0.24	0.658	.512
6	การให้พ้นจากงาน	4.89	0.35	4.92	0.25	0.308	.758
ภาพรวม		4.88	0.33	4.93	0.21	0.763	.447

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านที่	รายการ	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p-value
		น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การสรรหาบุคลากร	4.96	0.13	4.88	0.35	1.828	.071
2	การพัฒนาบุคลากร	4.93	0.21	4.85	0.37	1.369	.174
3	การประเมินผลงาน	4.89	0.34	4.86	0.38	0.394	.694
4	การจ่ายค่าตอบแทน	4.92	0.25	4.89	0.34	0.469	.640
5	การดำรงรักษา	4.92	0.30	4.88	0.35	0.658	.512
6	การให้พ้นจากงาน	4.90	0.30	4.88	0.35	0.308	.758
ภาพรวม		4.92	0.24	4.87	0.35	0.763	.447

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดา ไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถวิเคราะห์เหตุผลสำคัญได้ว่า เกิดจากการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการหลักธรรมาภิบาลเข้ากับการบริหารงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการยึดถือความยุติธรรมและความโปร่งใสเป็นที่ตั้ง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในระบบการทำงาน นอกจากนี้ผลความสำเร็จดังกล่าวยังสะท้อนถึงการมีภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างขวัญกำลังใจและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารไม่ได้เพียงทำหน้าที่ควบคุมกำกับ แต่ยังสวมบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เข้าใจบริบทความต้องการของครู พร้อมทั้งมีการจัดวางตัวบุคคลได้เหมาะสมกับทักษะความสามารถ ประกอบกับความเข้มแข็งของระบบเครือข่ายสถานศึกษาในกลุ่มสะเดาไทรงามที่มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนทรัพยากรกันอย่างเป็นระบบ ภายใต้แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปัจจัยเหล่านี้ร่วมกันส่งเสริมให้กระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การวางแผน การพัฒนา ไปจนถึงการบำรุงรักษาบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จนเป็นที่ยอมรับเมื่อพิจารณารายด้าน จึงพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการดำรงรักษา และด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลงานตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ซับซ้อน โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบการประเมินตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ที่เน้นการแสดงผลลัพธ์เชิงประจักษ์ผ่านนวัตกรรมและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ประกอบกับผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับการบริหารความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร ทำให้การประเมินเพื่อจำแนกความแตกต่างของประสิทธิภาพงานทำได้ยากกว่าการดำเนินงานด้านการสรรหาหรือการจ่าย

คำตอบแทนที่มีระเบียบปฏิบัติชัดเจนตายตัว ส่งผลให้การนำผลประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้เข้มข้นยิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล คนเสียม (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ งานวิจัยของ เกศินี หมีทอง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสละเตาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ต่างมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบกับสภาพบริบทของสถานศึกษาในกลุ่มสละเตาไทรงามมีลักษณะเชิงพื้นที่และวัฒนธรรมองค์กรที่ใกล้เคียงกัน ทำให้วิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารจัดการมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายเดียวกันคือคุณภาพของโรงเรียนและประสิทธิภาพของบุคลากร ส่งผลให้ไม่ว่าผู้บริหารจะมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ต่างก็ยึดถือหลักธรรมาภิบาลและน่านโยบายสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกันอย่างมีระบบ จนทำให้ผลการบริหารงานบุคคลในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานความเป็นมืออาชีพที่มีความสอดคล้องกันทั่วทั้งกลุ่มโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แวสือมาน หามะ, นิตยา เรืองแป้น (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ งานวิจัยของ เกศินี หมีทอง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ดังนี้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสละเตาไทรงาม อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนานขึ้นช่วยให้ผู้บริหารสั่งสมความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาจนเกิดเป็นสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานวิชาชีพ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นระบบและมีการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสร้างเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) ภายในกลุ่มสละเตาไทรงาม ทำให้ผู้บริหารไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างสามารถน่านโยบายและระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลไปปรับใช้ในสถานศึกษาของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน การบริหารจัดการจึงยึดหลักธรรมาภิบาลและเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ ส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจและการใช้วิธีการบริหารงานบุคคลในทุกมิติไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งแสดงถึงความเป็นมาตรฐานสากลในเชิงการบริหารจัดการขององค์กรในระดับพื้นที่เดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชากร วีระสวัสดิ์ และภัทรฤทัย ลุนสำโรง (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ งานวิจัยของ แวสือมาน หามะ และนิตยา เรืองแป้น (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการควบคุมกระบวนการสรรหาให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานโดยความถูกต้องและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการเข้ามาทำงาน
- 1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชนเพื่อสร้างแรงจูงใจและยกระดับการบริหารงานบุคคล
- 1.3 ด้านการประเมินผลงาน ผู้บริหารควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรอย่างยุติธรรมและโปร่งใสเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ผู้บริหารควรมีการประกาศเกณฑ์การประเมิน แนวปฏิบัติกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
- 1.5 ด้านการดำรงรักษา ผู้บริหารควรมีการให้ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แก่ครูโดยสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระเบียบใหม่ ๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
- 1.6 ด้านการให้พ้นจากงาน ผู้บริหารควรมีกฎเกณฑ์และบทลงโทษทางวินัยของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อป้องปรามการกระทำผิดวินัยก่อนถึงขั้นร้ายแรง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นจาก <https://pubhtml5.com/vsyz/zhqc/>.
- กรมวิชาการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กรรณสพร ผ่องมาศ. (2561). การศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ตรัง จันทบุรี และระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เกศินี หมืทอง. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(3), 81-92.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ชญาณิศา เปลี่ยนดี และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. 6(2), 92.
- ณัฐชากร วีระสวัสดิ์ และภัทรฤทัย ลุนสำโรง. (2567). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วารสารเสียงธรรม จากมหายาน. 10(3), 201-212.
- ทศพร เกตุถนอม. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : บริษัท. สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ธนาพนธ์ ตาซัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรศิริ ชานกัน. (2563). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา. วารสารมหาอุพานาครทรรค์. 7(6) : 304.

- พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์. (2564). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. 21(2) : 56.
- วิภาดา สารมัย และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 12(1), 136-150.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศศิวิมล คนเสียม. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Butter, D. (2008). A study of the role of the personnel administrations in the recruitment and selection of teachers in south Carolina. Dissertation Abstracts International, 53(6), 12.
- Flippo, Edwin B. (1984). Principle of Personnel Mananagement. New York : Mc Graw Hill.
- Halpin, T. B. (1966). Theory and Research in Administration. New York: MacMilan.
- Harris, B. M. (1979). Supervisory behavior education (3 ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). Kenneth Management Organizational Behavior. New York: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K,& Miskel, C. G. (2001). Educational administration: Theory, research, and practice (6 ed.). Singapore: MGGraw-Hill.
- Janet Cheng Lian Chew. (2004). The Influence of Human Resource Mangement of Australian Orgnaization. An Empirical Study. Doctoral Thesis.
- Lauro, Dennis. (2005). An analysis of teacher perceptions of staff development For technology integration. Dissertation Abstracts International, 66(1),145-A.).
- Mondy, R. W.. & Noe, R. M.(1990). Human Resource Management (4" ed.). Boston Allyn and Bacon.
- Padgett. N. L. (1991). A study of the control of school principals over selected Personnel administration function. Dissertation Abstracts International.
- Reymond Noe. & et al. (2006). Human Resource management : Gaining a Competiti Advantage. Burr Ridge, Illinois : Richard D. Irwin.
- Sergiovanni, T. J. (1980). Education Governance and Administration. New Jersey: Prentice-Hall.
- Wilson, Jamelle Smith. (2002). Staff development : Examine elementary teachers' perceptions of practice in one Virginia School Davison. Dissertation AbstractsInternational, 63(6), 2081 - A.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
อำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
Innovative Leadership of School Administrators
in the Educational Quality Development Network of Sikhio District
under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4

วรศรา พงษ์วัน¹ และ จำรัส มุ่งเผือกกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Warisara Phongwan¹ and Chamrat Mungfaoklang²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail: annslam.1997@gmail.com

(Received : 5 May, 2026; Edit : 14 May, 2026; accepted : 10 September, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะและเปรียบเทียบผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 232 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .984 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Abstract

The purposes of this research are to study and compare the innovative leadership of administrators in the Educational Quality Development Network of Sikhio District under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 classified by Education level Work experience. The sample group used in the research was 232 teachers, academic year 2024. The sample size was determined according to Krejcie and Morgan's table and simple random sampling. The research tool is a questionnaire with a consistency index between 0.67 - 1.00 and a confidence value for the entire questionnaire equal to 0.984. Statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and independent samples t-test.

The research results found that

1. Innovative leadership of school administrators in the Educational Quality Development Network of Sikhio District under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 overall, it is at a high level.

2. Innovative leadership of school administrators in the Educational Quality Development Network of Sikhio District under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 classified by educational level and work experience. Overall and each aspect is not different; there was a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: Educational institution administrators, Innovative Leadership

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ระบบการศึกษา ไม่สามารถดำเนินได้ในแบบเดิม ซึ่งโรงเรียนและสถานศึกษาต้องปรับตัวให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ในปัจจุบัน มีการแข่งขันสูงมาก ทางเศรษฐกิจบนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge Based-Economy) การผลิตและแข่งขันในด้านต่าง ๆ กำลังเปลี่ยนไป เช่น ความรู้ด้านเทคโนโลยี การค้าระหว่างประเทศซึ่งการพัฒนานวัตกรรมจะทำให้องค์กรมีจุดยืนที่เข้มแข็ง การบริหารสถานศึกษาในยุคสมัยนี้ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพเป็นอย่างมาก ในการทำให้สถานศึกษาในปัจจุบันดำเนินไปด้วยดี และไปถึงจุดหมายที่กำหนดไว้ (ธีระ รุญเจริญ, 2553) การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ ประเทศไทยจึงได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของเยาวชนไทย ให้มีทักษะ สมรรถนะ ความรู้และความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทย เป็นสังคมที่ผู้คนมีคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

โดยรัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย คือ ประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 หมายถึง การพัฒนาประเทศโดยนโยบายเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ดังนั้น จึงต้องมีความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาได้โดยใช้ศักยภาพของมนุษย์ เป็นตัวนำขับเคลื่อนด้วยปัญญาของคน ต้องลงทุนในมนุษย์ให้เป็นผลผลิตที่ดี ทุกคนได้รับโอกาส มีความเท่าเทียมกันและอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งผลิตเด็กและเยาวชน ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ ที่จะป้อนพลังขับเคลื่อนของประเทศไทย ให้มีความก้าวหน้าให้เป็นไทยแลนด์ 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะที่โดดเด่นและแตกต่างไปจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคสมัยก่อน ที่จะต้องมีความจำเป็นที่จะพัฒนาคุณลักษณะและทักษะในด้านการทำงาน เพื่อจะได้รับมือในทุกอุปสรรคและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียน เพื่อให้เกิดการร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้จนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมได้ ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญในการคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา โดยหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำทางการศึกษาที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนและวัตถุประสานความร่วมมือเข้าด้วยกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การดำเนินงาน ในด้านต่าง ๆ มีการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต รวมไปถึงพัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดอย่างแตกต่างและสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมต่าง ๆ เหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฯ หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 (5) กล่าวว่า “ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและ อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถนำไปปรับใช้การวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการจัดการการเรียนรู้และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ” มาตรา 30 กล่าวว่า “ให้ สถานศึกษาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” นโยบายการศึกษาจากแผนการศึกษาชาติ (2560-2579) ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและพัฒนาวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถใน การแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และ นวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่ม ทางเศรษฐกิจและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายให้มีการวิจัยเพื่อด้านการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน ซึ่งเน้นการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนา หลักสูตร พัฒนาระบบการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีความรู้ มี คุณธรรม และมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) มีการเรียนรู้ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) รวมไปถึงการคิดวิเคราะห์และคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นกุญแจที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษา ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง นวัตกรรมในการเป็นผู้นำ มีการนำปรัชญาที่ทันสมัยของการจัดการทรัพยากร มนุษย์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์รูปแบบการเป็นผู้นำ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สามารถเชื่อมโยงทุกคนในองค์กรให้ทำงานร่วมกันได้ ด้วยความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน รวมไปถึงแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบด้าน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ยังได้บัญญัติไว้ว่า “ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัด การศึกษาทั้งในด้านงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคลและงานบริหารงานทั่วไป ยังคณะกรรมการ สถานศึกษาโดยตรง” เพราะฉะนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นเป้าหมายสำคัญที่ทุกสถานศึกษา ต้องพึง ตระหนักและให้ความสำคัญ รวมไปถึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Anand and Saraswati A.K, 2014)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีโรงเรียนในสังกัด ทั้งสิ้น จำนวน 178 โรงเรียน แบ่งขนาดเป็น 3 ประเภทเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน ครู จำนวน 1,816 คน และนักเรียนจำนวน 30,280 คน โดยมีนโยบายการจัดการศึกษาด้านคุณภาพในการส่งเสริมการจัดการศึกษา ซึ่งที่ผ่านมาพบว่า การใช้นวัตกรรมของสถานศึกษายังคงมีปัญหาด้านความพร้อมด้านบุคลากรและบริบทต่าง ๆ เช่น บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขาดประสบการณ์ในการใช้สื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา ขาดงบประมาณในการพัฒนา และสถานที่ในการใช้นวัตกรรม สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ยังไม่ เหมาะสมกับการใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน สถานที่ของสถานศึกษาไม่เป็นสัดส่วน ไม่มีห้องที่ใช้เพื่อเก็บรักษา สื่อการจัดการเรียนการสอน ครูยังยึดวิธีการสอนแบบเดิม ครูยังไม่มีการนำสื่อวัตกรรมการมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4, 2568)

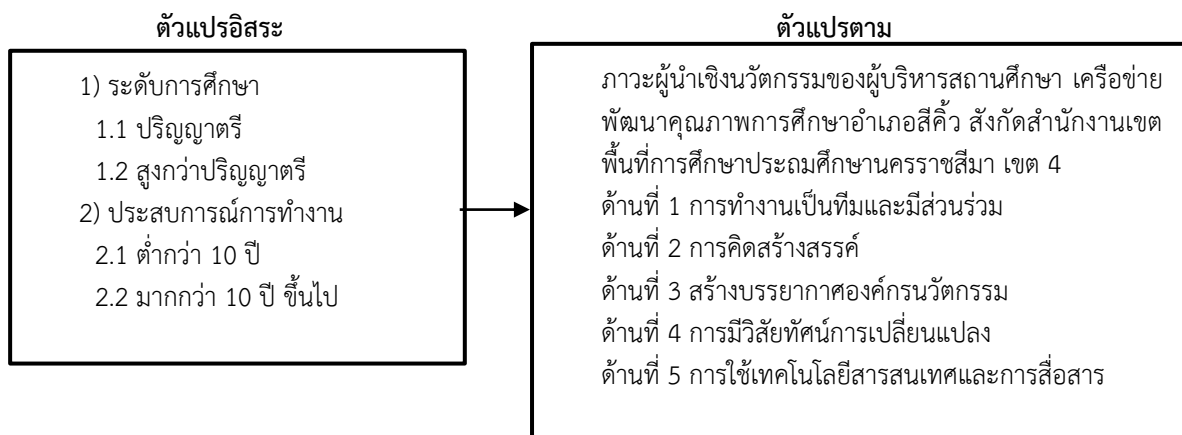
จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 มีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษา อำเภอสีคิ้ว เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในด้านการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ในการพัฒนาการศึกษาและ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายมาตรฐานการศึกษาของชาติ สอดคล้อง กับความต้องการและบริบทของพื้นที่ตามการ เปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม รวมถึงพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของ การศึกษาไทยในระดับสากล เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ให้มีทักษะชีวิต ทักษะการคิด และทักษะด้านเทคโนโลยี ตามคุณลักษณะ ของเด็กไทย ในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอ สี่คิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอสี่คิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสี่คิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559), จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), ปวีณา กันถิน (2560), ภิญญา สายศิริสุข (2561), ยินดี ฮานาฟี (2562), เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562), ปรีพัฒน์ ยืนยิ่ง (2563), กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564), ธวัชชัย แสนดวง (2565), McMillan, J. H. (2010), Roscorla, T. (2010), Patel (2012), George, B. (2012), Wooi, C. C. (2013), Weberg, D. (2013) และ Horth, D. (2014) ตามกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสี่คิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสี่คิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้อยู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสี่คิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 587 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้อยู่ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสี่คิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 232 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

- 1) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
- 2) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.2 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน (ตามตัวแปรอิสระ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงต์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.67 – 1.00 หมายความว่า แบบสอบถามมี ความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ใช้ได้ทุกข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค Cronbach, L.J. (1990). ผลปรากฏว่า แบบสอบถาม จำนวน 35 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .984
9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้ว นำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 232 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S. D.$) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t - test (Independent Samples) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t -test)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	66	28.4
หญิง	166	71.6
รวม	232	100.0

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	203	87.5
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	29	12.5
รวม	232	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	144	62.1
10 ปีขึ้นไป	88	37.9
รวม	232	100

จากตารางที่ 1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน จำนวน 232 คน เพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 เพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 ซึ่งมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 203 คนคิดเป็นร้อยละ 87.5 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{x}$	<i>S. D.</i>		
1	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.20	.46	มาก	5
2	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.26	.43	มาก	1
3	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.21	.44	มาก	4
4	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.26	.41	มาก	2
5	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.25	.40	มาก	3
ภาพรวม		4.24	.39	มาก	-

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, *S.D.* = .39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.26, *S.D.* = .43) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.26, *S.D.* = .41) รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.25, *S.D.* = .40) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.21, *S.D.* = .44) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.20, *S.D.* = .46)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3 – 4

ตารางที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี		<i>t</i>	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วม	4.20	.47	4.20	.36	.32	.95
2	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.26	.45	4.25	.32	.27	.90
3	ด้านการสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม	4.21	.45	4.19	.30	.10	.77
4	ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	4.26	.42	4.25	.34	.55	.91
5	ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร	4.25	.40	4.25	.34	.82	.98
ภาพรวม		4.24	.40	4.23	.31	.61	.89

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตารางที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	น้อยกว่า 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		<i>t</i>	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วม	4.16	.50	4.28	.37	.56	.53
2	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.25	.48	4.28	.36	.20	.61
3	ด้านการสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม	4.20	.49	4.23	.34	.07	.53
4	ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	4.25	.45	4.27	.34	.76	.66
5	ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร	4.24	.43	4.27	.34	.83	.54
ภาพรวม		4.22	.43	4.27	.31	.43	.35

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมา อภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอ สีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร สถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 มีวิสัยทัศน์ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ วางไว้ พร้อมทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี และสามารถถ่ายทอดสู่แนว ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับ อนุสรณ์ ทังหิรัญ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเห็นอยู่ใน ระดับ มาก ทั้ง 6 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอกำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความสัมพันธ์ของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับ บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้ ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้กล่าวว่า มี 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การ สร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์และการบริหารความเสี่ยง โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวก ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีภาวะ ผู้นำสมัยใหม่ที่เน้นการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรม เทคโนโลยี และการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ทั้งยังสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะหลายด้านควบคู่กัน โดยเฉพาะการสร้างการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนนวัตกรรมเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอสีคิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดย ภาพรวมมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการ เรียนรู้ต่าง ๆ ก็เปลี่ยนไปด้วย ส่งผลให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจและติดตามเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในสังคมปัจจุบัน ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง เพื่อให้สามารถถ่ายทอดข้อมูลและตัดสินใจได้ อย่างถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยในปัจจุบัน จึงได้มีการส่งเสริมให้คณะครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้มีการอบรมทั้งในรูปแบบ onsite และ online ให้เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการ บริหารจัดการชั้นเรียน มีการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันในทีม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ โดยการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมกิจกรรมการ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสามัคคี และ ได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายในการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมการศึกษา มีจัดการอบรมและพัฒนาทักษะ ให้กับครูผู้สอน เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการศึกษา โดยการวางแผน

ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน และใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร เพื่อพัฒนาทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษุฒะ ประทุมมาและคณะ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันไม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา อร่ามเรือง (2568) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิโนดาคห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาหิโนดาคห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความสามารถในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจและติดตามเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง เพื่อให้สามารถถ่ายทอดข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองอย่างเสมอภาค โดยเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันในทีมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ โดยการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสามัคคี และได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายในการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมการศึกษา มีจัดการอบรมและพัฒนาทักษะให้กับครูผู้สอน เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการศึกษา โดยการวางแผนปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน และใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร ทำให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ บริหารพานิช (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิดา สอึ้งรัมย์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วม การสื่อสารที่ดี เป้าหมายร่วม การติดตามประเมินผล เมื่อทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันและทำงานอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้การบูรณาการความร่วมมือต่าง ๆ เกิดผลสำเร็จ และควรเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากร รวมถึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาและชุมชนอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการทำงานขั้นสูง มีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมเทคนิคการสอนใหม่ๆ และควรมุ่งเน้นการพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับทักษะขั้นสูงและความเชี่ยวชาญของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารังสรรค์มององค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรพัฒนาองค์กรสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่มุ่งเน้นนวัตกรรมอย่างชัดเจน ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ส่งเสริมการทดลองและยอมรับความล้มเหลวอย่างสร้างสรรค์ และควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่านวัตกรรมต้องอาศัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การมีส่วนร่วม ระบบสนับสนุน การประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี และสามารถถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้ เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถแปลงวิสัยทัศน์ดังกล่าวสู่แผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม โดยถ่ายทอดเป้าหมายสู่ทุกระดับขององค์กรผ่านกระบวนการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน และควรใช้กระบวนการบริหารเชิงระบบ โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน มีการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนาแผนงานให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และการเปลี่ยนแปลงของบริบท ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนในการจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาระบบสารสนเทศเชิงบูรณาการ ที่มีความถูกต้อง ทันสมัย และสามารถเข้าถึงได้สะดวก เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจเชิงข้อมูล โดยกำหนดโครงสร้างการจัดเก็บ วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในด้านการสื่อสาร ควรกำหนดกลยุทธ์และช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล ระบบออนไลน์ และเครือข่ายสังคม เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทั่วถึง และควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร จัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เพียงพอ พร้อมทั้งกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยของข้อมูลและจริยธรรมในการใช้สารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
- 2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
- 2.3 ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการวิจัย หรือปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการใช้ตัวแปรที่สามารถพัฒนาและทดสอบได้
- 2.4 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์การภาครัฐและเอกชนว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- นกนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดินเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีระ รุณเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กเซอร์เน็ท.

- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.
- นันทิดา สอึ้งรัมย์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา โชคชัย 4 จังหวัดนครราชสีมา. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(2), 11–22.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บริพัทธ์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยะวรรณ บริหารพานิช. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา.
- ปวีรัตน์ ยืนยง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ.
- แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. (2568). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2568. ได้จาก <https://www.korat4.go.th/>
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรบุรี.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อนุสรณ์ ทังหิรัญ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิชญะ ประทุมมา, กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2023). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 17(2), 272–288.

- ณัฐนิชา อร่ามเรือง. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา หินดาดห้วยบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. วารสารสห วิทยาการศึกษาและพัฒนาสังคม, 1(1), 122-134.
- Anand, P., & Saraswati, A. K. (2014). Innovative Leadership: A Paradigm in Modern HR Practices. *Global Journal of Finance and Management*, 6, 497-502.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- George, B. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and research Agenda. *Journal of Management Studies*, 49(4), 661-683.
- Horth, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Greensborough, NC.: Center for Creative Leadership.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, pp.607-610.
- McMillan, J. H. (2010). *Participants, subjects, and sampling for quantitative designs*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Patel. (2012). Evolutionary crossroads in developmental biology. *Development*, 139(11), 2637-2638.
- Roscorla, T. (2010). The 7 steps to Innovative leadership. Retrieved June 15th, 2025. from <http://www.convergemag.com/policy/the-7-Elements>
- Weberg, D. (2013). *Innovation leadership behaviors: Starting the complexity journey*. Burlington, NJ: Jones & Bartlett Learning.
- Wooi, C. C. (2013). Innovative Leadership Components of School Administrators in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 3(3), 225-244.

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ
อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
Management Skills of School Administrators in the 21st Century of the
Maklua School Group Sung Noen District Affiliated to the Nakhon
Ratchasima Primary Education Area Office District 4

มณฑา ค่ำกลาง¹, จำรัส มุ่งเผือกกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Montha Khamklang,¹ Chamrat MungfaoKlang²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : monthapui24@gmail.com

(Received : 5 May, 2026; Edit : 14 May, 2026; accepted : 10 September, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และ (2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสูงเนิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ประชากร คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน ได้จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (T-Test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสูงเนิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสูงเนิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ทักษะการบริหารงาน, ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Abstract

The purpose of this research was to (1) study the management skills of school administrators in the 21st century of the Maklua School Group, Sung Noen District, affiliated to the Nakhon Ratchasima Primary Education Area Office, District 4, and (2) to compare the management skills of school administrators in the 21st century of the Maklua School Group, Sung Noen District, affiliated to the Nakhon Ratchasima Primary Education Area Office, District 4. Teachers and educational personnel of the Maklua School Group, Sung Noen District, affiliated to the Nakhon Ratchasima Primary Education

Area Office, District 4, Academic Year 2025, a sample of 135 students was obtained from a simple random method. The tools used in the research were questionnaires, estimation scales, with a consistency index value between 0.67 - 1.00 and a confidence value of 1.00. T-Test

The results showed that:

1. The management skills of school administrators in the 21st century of the Maklua School Group, Sung Noen District, affiliated to the Nakhon Ratchasima Primary Education Area Office, District 4 are at a high level overall.

2. The results of the comparison of the management skills of school administrators in the 21st century of the Maklua School Group, Sung Noen District, affiliated to the Nakhon Ratchasima Primary Education Area Office, District 4, classified by level of education and experience.

Keywords: Management skills, Educational Administrators in the 21st Century

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองมีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้นโลกที่เคยกว้างใหญ่กลายเป็นโลกไร้พรมแดน นับจากนี้ต่อไปโลกกำลังก้าวเข้าสู่ระยะแห่งการเปลี่ยนยุคเปลี่ยนสมัย ซึ่งเป็นการเปลี่ยนผ่านที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของประวัติศาสตร์โลกในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวทำให้เกิดเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและ ยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศ ที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคม คุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบันมากที่สุด โดยลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานแล้วยังต้องมีทักษะทางด้านการคิดและการสื่อสารรวมถึงทักษะการจัดการสารสนเทศ และความสามารถในการเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยี ดังนั้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการใช้ชีวิตจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการเรียนการสอนโดยไม่ใช่แค่เป็นการปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่เป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเรื่อย ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีการใช้ชีวิตที่แตกต่างจากผู้เรียนในยุคต่าง ๆ ที่ผ่านมา เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันผู้เรียนจึงต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ ในศตวรรษที่ 21 มีการจัดการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตบ่มเพาะความคิดการเรียนรู้ที่ปลูกฝังให้มีจิตสาธารณะ เป็นคนที่พึ่งพาตัวเองได้และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความสมดุลในชีวิตคือทั้งความรู้ และศีลธรรม การปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาและวิธีการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะหลักสูตรการศึกษาถือเป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในประเทศ ดังนั้น การปฏิรูปหลักสูตรจึงต้องจะนำไปสู่การปลูกฝังความรู้ ทักษะ และค่านิยมต่าง ๆ ที่เยาวชนควรจะต้องมี เพื่อให้พวกเขานำไปปรับใช้ในการใช้ชีวิตประจำวันได้ในการเรียนการสอน ต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนทั้งในห้องและออนไลน์กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม

เน้นการลงมือทำปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นมากกว่าที่จะจดจำเนื้อหาในห้อง เป็นการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนร่วมกันระหว่างเพื่อนกับครูการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ใช่แค่ความรู้ แต่เป็นการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ ตลอดชีวิตนั่นเอง

สิ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไก และตัวแปรสำคัญในด้านจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ นโยบายจากส่วนกลางลงสู่การปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรของตนเอง ซึ่งต้องทำงานร่วมกับบุคลากรอื่น ๆ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความเป็นผู้นำในกระบวนการ ความคิดสร้างสรรค์บูรณาการการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับทักษะการบริหารงานเพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตาม เป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ซึ่งต้องใช้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจในประสบการณ์และ เข้าใจคุณค่าของความเป็นผู้นำในตัวเอง ตระหนักถึงวิธีการจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความสามารถพิเศษของความเป็นผู้นำมุ่งบรรลุเป้าหมายของ การปฏิบัติงานร่วมกัน ภายใต้ความท้าทายต่าง ๆ โดยให้ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (Essential Leadership Skills in the 21st Century) ต้องการ ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Corporate Leadership) มากกว่าผู้นำแบบใช้อำนาจหรือการบังคับ ผู้จะต้องให้การศึกษาและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้มีการพัฒนาสถานศึกษาระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่ศูนย์เรียนรู้คุณภาพ โรงเรียนสู่ศูนย์เรียนรู้คุณภาพ พัฒนาครูทั้งระบบและพัฒนาโรงเรียนเป้าหมายให้มีคุณภาพ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาสามารถยกระดับคุณภาพ ได้ในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากยังประสบปัญหาอุปสรรค การดำเนินงาน ซึ่งในการแก้ปัญหาผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการใช้ความรู้และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารอย่างเต็มศักยภาพให้สอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา โดยอาศัยทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความเป็นมา และความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสว่างแดนดิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ว่าในสภาพดำเนินการปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 มากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ ของผู้บริหารและเป็นข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาการทักษะ การบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

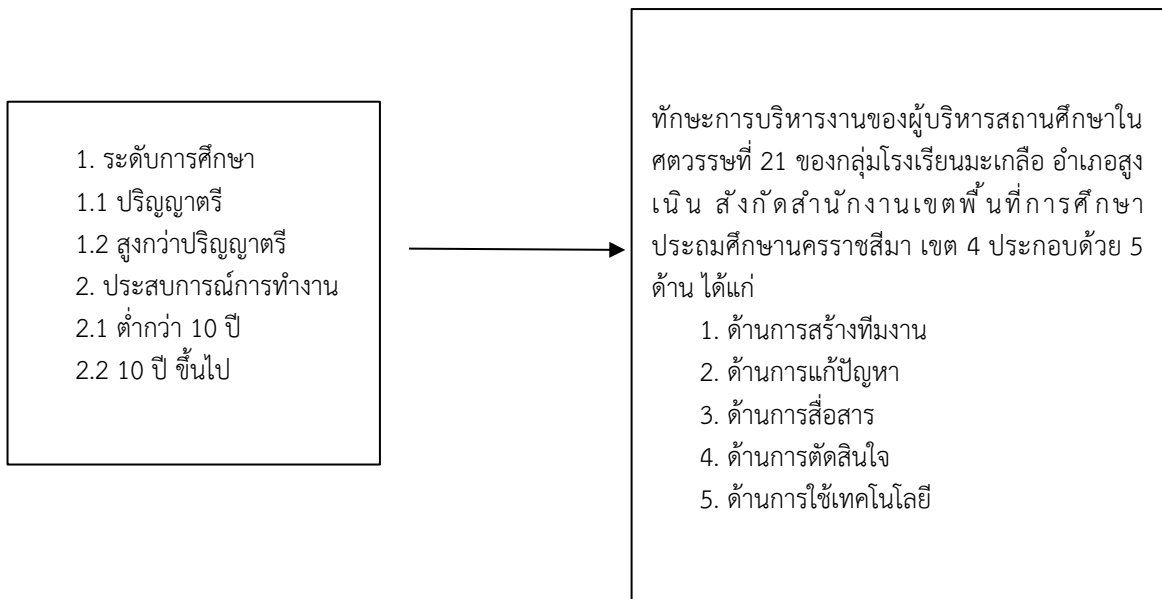
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ตามแนวคิดของ Davis, et. al. (1989) และ Griffin (2013)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสว่างแดนดิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 163 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 135 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสว่างแดนดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสว่างแดนดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ตามแนวคิดของ Davis, et. al. (1989), Griffin (2013) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากสุรัสวดี ชื่นวงศ์ (2566) ได้จำนวนแบบสอบถาม 30 ข้อ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงก์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในกลุ่มโรงเรียนครุมิตร อำเภอสว่างแดนดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 1.00

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 135 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองแคว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองแคว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองแคว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างทีมงาน	4.71	0.56	มาก	2
2	ด้านการแก้ปัญหา	4.64	0.58	มาก	5
3	ด้านการสื่อสาร	4.69	0.53	มาก	4
4	ด้านการตัดสินใจ	4.69	0.55	มาก	3
5	การใช้เทคโนโลยี	4.72	0.51	มาก	1
ภาพรวม		4.70	0.51	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองแคว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.70$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X}= 4.72$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านการสร้างทีมงาน ($\bar{X}= 4.71$, S.D. = 0.56) ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}= 4.69$, S.D. = 0.55) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}= 4.69$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X}= 4.64$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองเนิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านปรากฏดังตารางที่ 2 $n = 135$

ด้านที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	P - value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้าง ทีมงาน	4.74	0.53	4.30	0.63	2.45	0.08
2	ด้านการ แก้ปัญหา	4.68	0.56	4.22	0.51	2.49	0.09
3	ด้านการสื่อสาร	4.73	0.51	4.20	0.56	3.15	0.19
4	ด้านการตัดสินใจ	4.72	0.51	4.31	0.54	2.32	0.06
5	ด้านการใช้ เทคโนโลยี	4.76	0.46	4.20	0.74	3.45	0.23
ภาพรวม		4.73	0.49	4.24	0.56	3.00	0.03

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองเนิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองเนิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านปรากฏดังตารางที่ 3 $n = 135$

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	P - value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างทีมงาน	4.79	0.43	4.54	0.74	2.49	0.05
2	ด้านการแก้ปัญหา	4.73	0.49	4.46	0.66	2.60	0.06
3	ด้านการสื่อสาร	4.76	0.46	4.55	0.63	2.18	0.01
4	ด้านการตัดสินใจ	4.77	0.46	4.53	0.67	2.50	0.05
5	ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.77	0.45	4.60	0.61	1.79	0.01
ภาพรวม		4.77	0.42	4.54	0.61	2.47	0.01

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองเนิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองแคว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองแคว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเข้าใจในหลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สามารถประยุกต์และบริหารตาม สถานการณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถบริหารงาน ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้สามารถบริหารโครงการ กิจกรรม และทรัพยากรต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับแผนที่วางไว้ รวมทั้งบริหารงบประมาณได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถจัดให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการ และสามารถบริหารการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในอนาคตได้ เป็นไปตาม สอดคล้องกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ (2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ที่ได้ทำการศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม และรายข้อ ด้านการการใช้เทคโนโลยีพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาจัดทำสื่อ นำเสนอข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสั่งการให้เกิดความรวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บ รักษาข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษาในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองแคว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะการบริหารใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองแคว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้บริหารเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสามารถประยุกต์และ บริหาร ตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และเกิด ประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย นาไชย (2559) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองแคว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองแคว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผู้บริหาร อาจยังไม่มีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนการกำหนดนโยบายและทิศทางการของ สถานศึกษาได้ยังไม่ชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลของสารสนเทศน้อย ส่วนด้านการแก้ปัญหา อาจ มีเทคนิควิธีการในการ ปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ เทคนิคในการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีได้อย่าง คล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ เป็น แนวทางในการส่งเสริมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการยอมรับในความแตกต่างระหว่าง

บุคคล การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ที่สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการสร้างทีมงาน 1.1) ผู้บริหารควรมีการนำเสนอผลงานขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม 1.2) ผู้บริหารควรมีการนำพาและพัฒนานุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำในการเผยแพร่การทำงาน 1.3) ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมากขึ้น 2. ด้านการแก้ปัญหา 2.1) ผู้บริหารควรมีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เปรียบเทียบ เชื่อมโยงระหว่างสารสนเทศกับข้อโต้แย้งในการแก้ปัญหาต่าง ๆ 2.2) ผู้บริหารควรใช้ประสบการณ์ประกอบกับข้อมูลสารสนเทศมาวิเคราะห์สถานการณ์ในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบมากขึ้น 3. ด้านการสื่อสาร 3.1) ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารที่หลากหลายในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน ทั้งในและนอกองค์กร 3.2) ผู้บริหารควรเพิ่มทักษะในการสื่อสารเพื่ออธิบายแนวคิดและข้อมูลของต่าง ๆ ได้อย่าง ชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3.3) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา 4. ด้านการตัดสินใจ 4.1) ผู้บริหารควรมีการกำหนดทางเลือกและทางออกสำหรับสถานการณ์และปัญหาไว้มากมาย 4.2) ผู้บริหารควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวางแผนปฏิบัติงาน อย่างรอบคอบตามวิถีทางที่เป็นไปได้เพื่อให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผล 5. ด้านการใช้เทคโนโลยี 5.1) ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะและความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษาในระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 5.2) ผู้บริหารควรพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมภายในสถานศึกษา 5.3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ เรียนการสอนมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองเนิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองเนิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.3 ควรศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มโรงเรียนมะเกลือ อำเภอสองเนิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นแผนแม่บทของการจัด การศึกษาใน

ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560-2579). สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2568, จาก<http://www.lampang.go.th/>

โชคชัย นาไชย. (2559). ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2542). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.

ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาระดับต้นต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อดิภาณูจน์ ศรีสังข์. (2564). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Davis, F. D., Bagozzi, R. P., and Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models. *Management science*, 35(8), 319-340.

Griffin, R. (2013). *Management Principles and Practices*. Canada: Nelson Education.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.

Likert, R. 1932. A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology* 140: 1-55

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
Internal Supervision of School Administrators under the Sung Noen district
Education Development Network, Nakhon Ratchasima Primary Educational
Service Area Office 4

วิชุดา พิมวรรณ¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Wichuda Pimwan¹, Wiranphat Wongwatkasem²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail: 6704030302071@nmc.ac.th

(Received : 8 May, 2026; Edit : 14 May, 2026; accepted : 10 September, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

คำสำคัญ : การนิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of internal supervision provided by school administrators in the Sung Noen Education Development Network, and 2) to compare opinions regarding the internal supervision, classified by position and educational level. The research sample consisted of 205 school administrators and teachers, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence between 0.67-1.00 and a total reliability of 0.94. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test.

The research findings were as follows

The overall level of internal supervision by school administrators in the Sung Noen Education Development Network was at a high level. All individual aspects were rated at a high level, with Group Work Skill Development having the highest mean and Classroom Action Research having the lowest

The comparison of opinions revealed no significant differences among personnel with different positions or educational levels regarding internal supervision, both overall and in each individual aspect

Keywords: Internal Supervision, Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, School Administrators

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา สังคมต้องการบุคคลรุ่นใหม่ที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาด้วยเหตุผล การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน การศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับอนาคตที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการงานที่ต้องการทักษะที่หลากหลายและการดำรงชีวิตในสังคมที่มีความซับซ้อน การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยการมีประชากรที่มีการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศได้อย่างยั่งยืน (สมาสีสังข์ศรี, 2566)

แผนพัฒนาการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561-2570 ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการเติบโตในโลกยุคดิจิทัล ซึ่งการนิเทศภายในมีบทบาทสำคัญในการช่วยติดตามและประเมินผลการสอนของครู ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของครูและผู้บริหาร โดยแผนพัฒนาการศึกษาฯ ได้ระบุถึงการใช้นิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในทุกกระบวนการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ตรงกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) การนิเทศภายในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้การเรียนการสอน โดยเป็นการสนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การนิเทศไม่เพียงแต่เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการสอนของครูเท่านั้น แต่ยังเป็นการให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการสอนอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงความต้องการและอุปสรรคในการสอนของครูได้ดีขึ้น การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจึงไม่เพียงแต่พัฒนาองค์ความรู้ของครู แต่ยังช่วยกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ในการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปรับตัวตามยุคสมัย การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของครูในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการสอนและสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ท้าทายและมีประสิทธิภาพสูงสุด (ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์, 2560) การนิเทศภายในจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัยและมีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตัวเองและปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในที่มีคุณภาพจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถส่งผลกระทบต่อผลกระทบบางในเชิงบวกต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนในประเทศ และช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของสังคมและเศรษฐกิจในอนาคต

การนิเทศภายในในสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน และมีการกำหนดแผนงานการนิเทศที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ อย่างไรก็ตามการดำเนินการนิเทศภายในยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาและสนับสนุนครูในโรงเรียน จากการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ พบว่าปัญหาสำคัญคือการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านการ

นิเทศภายในอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับรายงานการติดตามผลการจัดการศึกษาที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดทักษะในการนิเทศเชิงพัฒนา ทำให้การดำเนินการมีลักษณะเป็นการตรวจตราเพื่อประเมินผลเพียงอย่างเดียวมากกว่าการเป็นที่ปรึกษาเพื่อยกระดับการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2567) นอกจากนี้ การนิเทศภายในยังขาดความต่อเนื่องเนื่องจากภาระงานที่มากเกินไป ทำให้ครูส่วนหนึ่งขาดแรงจูงใจและมองว่าการนิเทศเป็นภาระเชิงเอกสารมากกว่ากระบวนการปรับปรุงการเรียนรู้

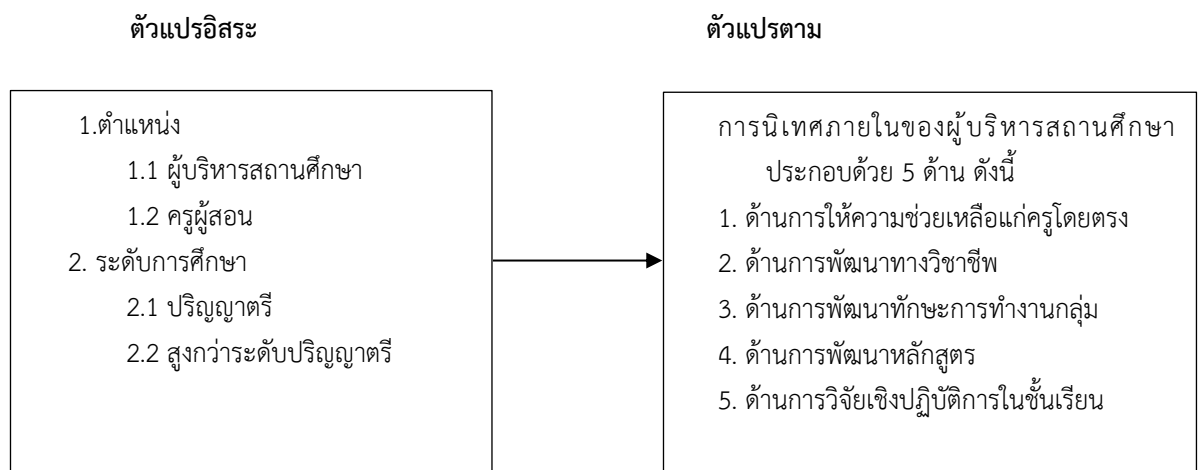
ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องช่วยพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของบุคลากรในเครื่องช่วยพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายใน โดยจำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่ง และระดับการศึกษา ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการทราบถึงสภาพปัจจุบันและข้อแตกต่างเชิงทัศนะ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในอำเภอสูงเนินต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารการศึกษาในสถานศึกษาเครื่องช่วยพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาอำเภอสูงเนินอยู่ในระดับใด
2. บุคลากรที่มีตำแหน่งและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเครื่องช่วยพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินแตกต่างกันหรือไม่

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเครื่องช่วยพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินตามแนวคิดของกลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman et al., 2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 439 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน จำนวน 205 คนโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน บุญชูชนม ศรีสะอาด, 2560) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา
 - 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2) ครูผู้สอน
 - 2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 2.1) ระดับปริญญาตรี
 - 2.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon, 2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 กลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman et al., 2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ 3) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จำนวน 36 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ กลิคแมน กอร์ดอน และรอส-กอร์ดอน (Glickman et al., 2009) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก อัญญา นิเมะ (2567) ได้จำนวนแบบสอบถาม 36 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0-67 -1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 36 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.12	0.52	มาก	2
2	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.05	0.58	มาก	4
3	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.28	0.45	มาก	1
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.10	0.55	มาก	3
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.82	0.65	มาก	5
ภาพรวม		4.07	0.55	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ด้านด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.52) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.55) และด้านด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.20	0.48	4.11	0.53	0.71	.478
2	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.15	0.55	4.04	0.59	0.78	.436
3	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.32	0.40	4.27	0.46	0.45	.653
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.18	0.52	4.09	0.56	0.67	.503
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.90	0.60	3.81	0.66	0.57	.569
ภาพรวม		4.15	0.51	4.06	0.56	0.67	.503

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.10	0.54	4.17	0.49	-0.85	.396
2	ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.02	0.60	4.13	0.56	-1.21	.228
3	ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.26	0.47	4.33	0.42	-0.98	.328
4	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.08	0.57	4.15	0.52	-0.81	.419
5	ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.79	0.68	3.89	0.62	-0.96	.338
ภาพรวม		4.05	0.57	4.13	0.52	-0.92	.358

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลโดยละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ผลการวิจัยพบว่าการนิเทศภายในโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้นำนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเป็น “สำนักงานคุณภาพ” มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยขับเคลื่อนผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการบริหารงานเชิงรุกภายใต้ค่านิยม I AM KORAT 4 ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการดำเนินงานดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับ จุดเน้นการพัฒนา 4 สร้าง ของเขตพื้นที่ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้แก่ การสร้างโอกาส สร้างคุณภาพ สร้างประสิทธิภาพ และสร้างความปลอดภัย ซึ่งส่งผลให้การนิเทศภายในของผู้บริหารในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินมีทิศทางที่ชัดเจน และได้รับการยอมรับจากครูผู้สอนในฐานะกระบวนการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ” เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติกร สาครี และนิดา เปี่ยมพิชนะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญา นิเม และนิตยา เรืองแป้น (2569) ได้ทำวิจัยเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยเฉพาะเรื่องการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจและการใช้หลักการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ Elton Mayo ที่เชื่อว่าองค์กรประกอบเชิงสังคมและพฤติกรรมกลุ่มเป็นปัจจัยหลักต่อประสิทธิภาพของงาน และมีการขับเคลื่อนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ หัตถ์ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบการนิเทศ

ภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาโดยระบบการนิเทศภายในที่เน้นการใช้ PLC ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และจากการประเมินความเหมาะสมของระบบ พบว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา โดยด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ และภาระงานที่มากของครูทำให้การส่งเสริมครูในด้านวิจัยเชิงลึกทำได้ไม่เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ บุญมาก (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศราษภูระธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีระบบการนิเทศที่ชัดเจนตามหลักการบริหาร PDCA เริ่มจากการที่ผู้บริหารวางแผนร่วมกับคณะครู (Plan) ดำเนินการนิเทศตามแผนที่ตกลงกัน (Do) ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (Check) และนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาในรอบต่อไป (Act) การที่ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนและเห็นกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำให้ครูมีความเข้าใจในเป้าหมายและขั้นตอนการดำเนินงานเช่นเดียวกับผู้บริหาร ส่งผลให้ระดับการรับรู้และการแสดงความคิดเห็นมีความสอดคล้องกัน และเปลี่ยนผ่านจากการตรวจสอบสู่การนิเทศเชิงพัฒนาและการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยผู้บริหารแสดงบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการและทำหน้าที่เป็นโค้ชที่คอยสนับสนุน เสริมแรงบวก และช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนมากกว่าการสั่งการ เมื่อครูได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลืออย่างจริงจัง จึงเกิดความไว้วางใจ และมองการนิเทศในเชิงบวกสอดคล้องกับมุมมองของผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิติกร สาศรี และนิตยา เปี่ยมพิชนะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญา นิเม และนิตยา เรืองแป้น (2569) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานและวัฒนธรรมองค์กรเดียวกันที่เน้นความรับผิดชอบและความสามัคคี ประกอบกับได้รับกระบวนการพัฒนาบุคลากรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญา นิเม และนิตยา เรืองแป้น (2569) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน นิติกร สาศรี และนิตยา เปี่ยมพิชนะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบสภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านนี้ให้มากขึ้น เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะการสนับสนุนงบประมาณ และการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เพื่อให้ครูสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ด้านการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการนิเทศภายในให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น โดยเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านงานวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกปัญหา เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถาม จึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (หรือการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและครู ในประเด็นที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยเฉพาะเรื่องข้อจำกัดด้านงบประมาณและวิทยากรภายนอก เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ลึกซึ้งซึ่งนำไปแก้ปัญหาได้ตรงจุดตามความต้องการของเครือข่าย

2.2 การศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการนิเทศ ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อระดับการนิเทศภายใน นอกเหนือจากตำแหน่งและระดับการศึกษา เช่น ขนาดสถานศึกษา หรือ ประสบการณ์ในการทำงาน

2.3 การวิจัยและพัฒนา ควรมีการพัฒนาแบบการนิเทศภายในที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยเฉพาะ หรือการใช้ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นระบบ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานกลุ่มเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ซึ่งการวิจัยในลักษณะนี้จะช่วยสร้างแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้สถานศึกษาในเครือข่ายนำไปใช้ได้จริงสอดคล้องกับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19(1), 189-200.
- นิติกร สารศรี และนิยดา เปี่ยมพิชนะ. (2565). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. Journal of Modern Learning Development, 7(10), 16-28.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). สารคาม: สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ.
- สมาน อัสวภูมิ. (2553). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: สันติ หัตถ์ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). ระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(7), 227-240
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อ ก้าวสู่ยุค Thailand 4.0. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2566). การส่งเสริมให้นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต. มนุษยสังคมสาร (มสส.) คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 21(1), 211-233.
<https://doi.org/10.14456/jhusoc.2023.11>
- เสาวลักษณ์ บุญมาก. (2563). บทบาทของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัญญา นิเม และนิตยา เรืองแป้น (2569). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด นครราชสีมา. วารสารทัศนมิติทางการศึกษา, 4(1), 1-15.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2009). Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach. Boston: Allyn & Bacon.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษา
อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
PARTICIPATORY MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN THE EDUCATIONAL DEVELOPMENT NETWORK, SUNG NOEN DISTRICT,
UNDER THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 4

แสงระวี สายสุด¹, วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Sangrawee Saisut¹, Wiranphat Wongwatkasem²

Nakhon Ratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6704030302072@nmc.ac.th

(Received : 8 May, 2026; Edit : 14 May, 2026; accepted : 10 September, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 205 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the participatory management of school administrators in the Educational Development Network, Sung Noen District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4; and 2) to compare the participatory management of school administrators classified by position and educational attainment. The research sample consisted of 205 school administrators and teachers within the Educational Development Network of

Sung Noen District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, obtained through stratified random sampling. The research instrument was a 5 - point Likert scale questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence ranging from 0.67 to 1.00 and a total reliability coefficient of 0.96. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research findings were as follows:

1. The participatory management of school administrators in the Educational Development Network, Sung Noen District, was overall at a high level.

2. The comparison of opinions toward the participatory management of school administrators revealed that personnel with different positions and educational attainments had no significant differences in their opinions regarding participatory management, both in overall and individual aspects.

Keywords : The participatory management of school administrators, School administrators, Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4

บทนำ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ตรงตามความต้องการของชุมชน รวมทั้งสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจในการจัดการศึกษาของชุมชน ในปัจจุบันชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทางและ เป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดให้มีการเลือกตั้งตัวแทนเข้าร่วมเป็นกรรมการร่วมดำเนินการกับคณะครู และผู้บริหารโรงเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ชุมชนต้องเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ไม่ทางใดก็ทางหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษานั้น มีหลักการสำคัญที่มีส่วนในการสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น ทำให้บุคลากรที่ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ เน้นการกระจายอำนาจให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต (วรรณภา ไจเย็น, 2564)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม รวมไปถึงการสืบสานวัฒนธรรมของไทยต่อการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้ง มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการ บริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งหลักเกณฑ์วิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตาม กฎกระทรวงเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) รวมถึงในปี 2565 ประเทศไทยได้ทำการปฏิรูปการศึกษาในหลายๆ ด้าน ทั้งการปฏิรูป โครงสร้างการปฏิรูปบุคลากร และปฏิรูปการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีทั้งการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับกระบวนทัศน์ให้ทันกับกระแสสังคม กระแสโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านแนวคิด วิธีการ ทักษะ และเทคนิคการบริหารสมัยใหม่ รวมทั้งการบริหารตาม โครงสร้างการปฏิรูปการศึกษาของไทย ทั้งนี้ก็เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด (ไชยา ภาวะบุตร, 2565)

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและมีศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก มีแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและเตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความ

เปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และภายนอกองค์กรให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมขององค์กรที่มุ่งผลลัพธ์จนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (สมหมาย อำตอนกลอย, 2556) ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลจึงต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งการมีส่วนร่วมทางการบริหารการศึกษานั้นถือว่าเป็นกระบวนการทางการบริหารมิติใหม่ที่เป็นกลยุทธ์ของการบริหารอีกรูปแบบหนึ่ง โดยมุ่งเป้าไปที่การตอบสนองผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน หรือองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทต่อการจัดการศึกษาในการร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ และร่วมติดตามประเมินผลเพื่อให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุกัญญา ปัญญานนท์, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาทำให้พัฒนางานวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 4 เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลจากผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

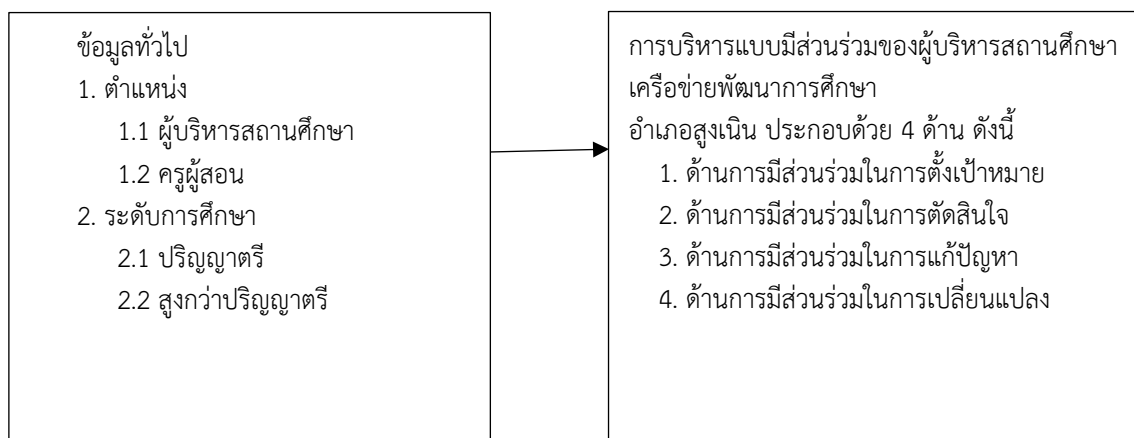
1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 4 ตามแนวคิดของ Sashkin (1984) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ดังภาพประกอบที่ 2.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 439 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 205 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งและระดับการศึกษา
 - 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2) ครูผู้สอน
 - 2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1) ระดับปริญญาตรี
 - 2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน ตามแนวคิดของ Sashkin (1984) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของชาสท์คิน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากนิยามศัพท์ จำนวนแบบสอบถาม 40 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งและระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษา อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	4.50	0.37	มากที่สุด	1
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.47	0.40	มาก	3
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	4.48	0.47	มาก	2
4	ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง	4.43	0.56	มาก	4
ภาพรวม		4.47	0.37	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.= 0.37) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ($\bar{X}= 4.50$, S.D.= 0.37) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.47) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}= 4.47$, S.D.= 0.40) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง

ข้อที่	รายการ	ครูผู้สอน		ผู้บริหารสถานศึกษา		t	P -value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	4.46	0.43	4.50	0.36	-0.53	0.60
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.37	0.47	4.48	0.38	- 1.41	0.16
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	4.34	0.51	4.51	0.47	-1.70	0.09
4	ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง	4.28	0.60	4.45	0.56	-1.46	0.15
ภาพรวม		4.37	0.45	4.48	0.35	-1.35	0.19

จากตารางที่ 2 แสดงว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อที่	รายการ	ปริญญตรี		สูงกว่าปริญญตรี		t	P - value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	4.51	0.36	4.46	0.41	0.58	0.56
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.49	0.39	4.38	0.44	1.50	0.14
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	4.51	0.47	4.35	0.47	1.78	0.08
4	ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง	4.46	0.56	4.25	0.55	1.97	0.05
ภาพรวม		4.49	0.36	4.36	0.42	1.87	0.63

จากตารางที่ 3 แสดงว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในภาพรวม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษานำการทำงานเชิงระบบและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี กระบวนการเหล่านี้มักเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันก่อนเริ่มลงมือปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การที่ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับต่อมา อาจเนื่องมาจากธรรมชาติของงานในสถานศึกษาเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือและเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารจึงมักใช้การประชุมครูหรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเวทีในการระดมความคิดเห็นเพื่อหาทางออกร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในระดับห้องเรียนหรือระดับโรงเรียน ทำให้ครูรู้สึกว่าได้ได้รับการยอมรับและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า อาจเนื่องมาจากปัจจัยด้านโครงสร้างอำนาจและการบริหารราชการในบางส่วนที่ยังคงเป็นแบบบนลงล่าง หรือมีข้อจำกัดด้านระเบียบ กฎเกณฑ์จากหน่วยงานส่วนกลาง ทำให้ครูอาจรู้สึกได้ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมหรือเชิงโครงสร้างได้น้อยกว่าการร่วมทำงานตามภารกิจปกติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ปุณยวีร์ รุ่งเลิศศิริกุล และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน การไว้วางใจกัน และความยึดมั่นผูกพัน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะช่วยให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายและเกิดความผูกพันต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เอื้อมพร บุบผา และธนภรณ์ แซ่ลิ้ม (2569) ที่ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานของ

สถานศึกษา ทั้งการแสดงความคิดเห็น การร่วมตัดสินใจ และการร่วมรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน ซึ่งช่วยให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจาก กระบวนการบริหารงานในปัจจุบันได้ก้าวข้ามผ่านโครงสร้างอำนาจแนวดิ่งแบบเดิม ไปสู่การบริหารเชิงราบที่เน้นการสื่อสารสองทางและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นปีการศึกษา โดยเฉพาะในขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ครูผู้สอนไม่ได้เป็นเพียงผู้รับนโยบาย แต่มีบทบาทสำคัญในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาหน้างานจริงและร่วมเสนอแนวทางแก้ไขในรายงานผลการดำเนินงาน ประสบการณ์ร่วมเช่นนี้เองที่หล่อหลอมให้บุคลากรทุกระดับมองเห็นภาพความสำเร็จของโรงเรียนเป็นภาพเดียวกัน ในมิติของการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่าความที่ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันยังได้รับแรงขับเคลื่อนจากความสัมพันธ์เชิงกลยุธมิตรภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของสังคมสถานศึกษาไทยในระดับภูมิภาค การที่ผู้บริหารเปิดใจกว้างและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้ช่องว่างระหว่างตำแหน่งลดน้อยลง ครูผู้สอนรู้สึกถึงความไว้วางใจ และความเป็นอิสระในการรับผิดชอบงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างแน่นแฟ้น ซึ่งประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมตั้งแต่ต้นกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา แก้วมะ (2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทั้งสองกลุ่มได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมและรับรู้กระบวนการบริหารสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวกว พิมพา สุลล จอกทอง และคัมภีร์ สุดแท้ (2569) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

3. การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการดำเนินงานของสถานศึกษาในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอสูงเนิน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบทำให้บุคลากรทุกคนไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาระดับใดก็ตามต่างได้รับการสื่อสารนโยบายและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งในกระบวนการทำงานจริงผู้บริหารมักจะมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถเฉพาะบุคคล ส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการกิจที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความรู้ลึกซึ้งของการมีตัวตนและการได้รับการยอมรับในองค์กรนี้เอง ที่เป็นปัจจัยหลักที่หล่อหลอมให้บุคลากรเกิดการรับรู้ต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่าความที่บุคลากรมีทัศนคติที่สอดคล้องกันยังเป็นผลมาจากความตระหนักในเป้าหมายร่วมกันของเครือข่ายโรงเรียน ซึ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ความแตกต่างทางวิชาการจากวุฒิการศึกษาถูกลดทอนลงด้วยเป้าหมายการทำงานเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้ออมพร บุษพา และธนภรณ์ แซ่ลิ่ม (2569) ที่ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาไม่ใช่อุปสรรคที่ทำให้บุคลากรรับรู้หรือประเมินการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรทุกกลุ่มปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย โครงสร้าง และเป้าหมายของสถานศึกษาเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวกว พิมพา สุลล จอกทอง และคัมภีร์ สุดแท้ (2569) ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน

เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเท่าเทียม โดยยึดผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย แม้ผลการวิจัยจะพบว่าด้านนี้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด แต่สถานศึกษาควรคงสภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาอย่างละเอียด เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในปีถัดไปให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่หลากหลาย โดยกระจายอำนาจให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางการดำเนินงานหรือโครงการที่ตนเองมีความถนัด รวมถึงควรสร้างระบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วและทั่วถึงเพื่อให้บุคลากรมีข้อมูลที่เพียงพอต่อการตัดสินใจร่วมกันในประเด็นสำคัญของสถานศึกษา

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา สถานศึกษาควรจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูและผู้บริหารได้ร่วมกันระบุนสาเหตุของปัญหาที่พบในชั้นเรียนหรือการบริหารงาน และร่วมกันเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันในผลลัพธ์ขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแนวทางให้กับโรงเรียนอื่น ๆ

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ขนาดของสถานศึกษาหรือวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละกลุ่มโรงเรียน

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อให้เห็นภาพชัดเจนว่าระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้นส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). เอกสารแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิตรรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- บุญยวีร์ รวีเลิศศิริกุล, และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารสิรินธรปริทัศน์, 23(2), 238–250.
- วรรณภา ใจเย็น. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2565 จาก <http://www.journalgrad.ssu.ac.th/index.php/8thconference/article/view/253>

- ศิริกร พิมพา, สุพล จอกทอง, และคัมภีร์ สุดแท้. (2569). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 503–520.
- ศิริกร พิมพา, สุพล จอกทอง, และคัมภีร์ สุดแท้. (2569). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 503–520.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 7(1), 1–8.
- สุกัญญา ปัญญานนท์. (2564). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนบ้านผึ้ง (มอสีห์ประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(3), 81–93.
- เอื้อมพร บุบผา และธนภรณ์ แซ่ลิ่ม. (2569). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. ราชสีมาปริทัศน์, 2(2), 96–105.
- เอื้อมพร บุบผา และธนภรณ์ แซ่ลิ่ม. (2569). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเทศบาลตำบลโคกสำโรง สังกัดเทศบาลตำบลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. ราชสีมาปริทัศน์, 2(2), 96–105.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Sashkin, M. (1984). Participative management is an ethical imperative. *Organizational Dynamics*, 12(4), 5–22.

**แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช**
**GUIDELINES FOR DEVELOPING THE INTERNAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM
IN SPECIAL EDUCATION CENTERS, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE**

อลงกต ชูหมื่นไวย¹, นันทพงศ์ หมิละหมั่น², อนู เจริญวงศ์ระยัย³

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Alonggot Choomuenwai¹, Nantapong Milaehman², Anu Jarernvonggrayab³

Suratthani Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : 67052511225@student.sru.ac.th

(Received : 30 May, 2026; Edit : 8 June, 2026; accepted : 13 June, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) นำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 120 คน ปีการศึกษา 2567 โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และ 2) แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช มี 6 ด้าน 23 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 4 แนวทาง 2) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 4 แนวทาง 3) ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา 3 แนวทาง 4) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 4 แนวทาง 5) ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3 แนวทาง และ 6) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง 5 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทางพัฒนาการดำเนินงาน, ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

This research was a research and development study. The objectives were to: 1) investigate the operational conditions of the internal quality assurance system in educational institutions at the Special Education Center, Nakhon Si Thammarat Province, and 2) propose development guidelines for the internal quality assurance system in educational institutions at the Special Education Center, Nakhon Si Thammarat Province. The sample group consisted of 120 administrators and teachers in the academic year 2024, selected by purposive sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, and

standard deviation. The informants consisted of 7 experts, using focus group discussion. The research instrument was a structured interview form, and data were analyzed by content analysis.

The research findings were as follows: 1) The operational conditions of the internal quality assurance system in educational institutions at the Special Education Center, Nakhon Si Thammarat Province, were overall at a high level. The aspect with the highest mean was the preparation of self-assessment reports, and the aspect with the lowest mean was the establishment of educational standards of the institution. 2) The development guidelines for the internal quality assurance system in educational institutions at the Special Education Center, Nakhon Si Thammarat Province, consisted of 6 aspects and 23 guidelines as follows: 1) Establishment of educational standards of the institution 4 guidelines, 2) Development of an educational management improvement plan aimed at quality according to educational standards 4 guidelines, 3) Implementation of the educational management improvement plan of the institution 3 guidelines, 4) Evaluation and inspection of internal educational quality of the institution 4 guidelines, 5) Monitoring of operational outcomes to develop the institution toward educational quality standards 3 guidelines, and 6) Preparation of self-assessment reports 5 guidelines.

Keywords: Guidelines for development, internal quality assurance system in school, Special Education Centers

บทนำ

การจัดการศึกษาไทยสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดโดยคณะรัฐมนตรีซึ่งยึดหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เน้นส่งเสริมและผลักดันให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน เท่าเทียม และมีความสามารถแก้ปัญหาพื้นฐานของคุณภาพมนุษย์ที่เชื่อมโยงลง อันเป็นผลมาจากความเหลื่อมล้ำและไม่เพียงพอต่อการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา จึงส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในด้านทักษะแห่งอนาคต เช่น ความรู้ความเข้าใจในวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี และการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพผ่านการใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนแนวคิด เรียนรู้เพื่อหารายได้ (Learn to Earn) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) โดยกระทรวงศึกษาธิการประกาศนโยบายเพื่อขับเคลื่อน “เรียนดี มีความสุข มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ “ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดทำ เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ภายใต้หลักคิด การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ การศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต” และการทำงานแบบ จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์ ภายใต้หลักการ “การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และ การศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต มุ่งสร้าง “การศึกษาเท่าเทียม” ผ่านเครือข่ายการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และต่อยอดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล (ราชกิจจานุเบกษา, 2567 : 11-13)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมั่นคง โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและเกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม กระบวนการประกันคุณภาพเริ่มจากการกำหนดมาตรฐานและวางแผนการดำเนินงาน โดยสถานศึกษาจะต้องพิจารณาบริบท จุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการในการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การวางแผนที่เป็นระบบและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เมื่อกำหนดแผนแล้วจึงดำเนินงานตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู การส่งเสริมผู้เรียน การบริหารจัดการ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เหมาะสม หลังจากนั้นสถานศึกษาจะทำการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนและเกิดประสิทธิภาพ การเก็บข้อมูลหลักฐานต่างๆ จะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพภายใน หรือ SAR ซึ่งเป็นเอกสารสำคัญที่แสดงให้เห็นภาพรวมของคุณภาพการจัดการศึกษาในรอบปี และช่วยระบุจุดที่ควรพัฒนาต่อไป กระบวนการทั้งหมดนี้นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับมาตรฐานและความเชื่อมั่นของสถานศึกษา ทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมมั่นใจว่าเด็กและเยาวชนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และ

ส่งเสริมให้สถานศึกษามีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน มีการตรวจสอบที่โปร่งใส และดำเนินงานตามหลักมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563 : 3)

การศึกษาพิเศษเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่มีความบกพร่องหรือมีความต้องการจำเป็นพิเศษ ทั้งด้านพัฒนาการ สติปัญญา การเรียนรู้ อารมณ์ พฤติกรรม การได้ยิน การมองเห็น การเคลื่อนไหว หรือพิการซ้อน การจัดการศึกษาลักษณะนี้ไม่ได้เป็นเพียงการดูแลให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้เท่ากับเพื่อนทั่วไปเท่านั้น แต่เป็นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะตัวของผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง โดยอาศัยการสอนแบบเฉพาะบุคคล การประเมินอย่างเป็นระบบ และการสนับสนุนด้วยสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม การศึกษาพิเศษคือ การสอนที่ปรับให้เหมาะสมเป็นรายบุคคล โดยใช้วิธีการเฉพาะ สื่อเฉพาะ และบริการสนับสนุนที่ตอบสนองความต้องการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การศึกษาพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาและบริการเพื่อสนับสนุนให้กับบุคคลที่มีความต้องการทางการศึกษาเป็นพิเศษ ซึ่งครอบคลุมบุคคล 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มเด็กที่มีความสามารถพิเศษ 2) กลุ่มเด็กพิการและบกพร่องในการเรียนรู้ และ 3) กลุ่มด้อยโอกาสและต้องได้รับการช่วยเหลือเป็นพิเศษ ซึ่งทั้งสามกลุ่มนี้อยู่ในขอบข่ายของการศึกษาพิเศษ แต่กลุ่มที่มักจะกล่าวถึงในเรื่องของการศึกษาพิเศษ คือ กลุ่มของเด็กพิการและบกพร่องในการเรียนและกลุ่มด้อยโอกาส และต้องได้รับการช่วยเหลือเป็นพิเศษ แต่จากสภาพปัญหาของโรงเรียนการศึกษาพิเศษที่ผ่านมา พบว่า โรงเรียนการศึกษาพิเศษส่วนใหญ่ประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ 1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการในปัจจุบันประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องทำให้โรงเรียนจำนวนมากประสบปัญหาอัตราครูต่อนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนอื่นๆ 2) ปัญหาด้านการเรียนการสอน ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาเต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนหลักสูตรและการสอนไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน 3) ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน การจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของการใช้จ่ายงบประมาณ และ 4) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแต่ก็ไม่มีบทบาทมากนัก และผู้ปกครองมีฐานะยากจน เพื่อให้การดำเนินงาน ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องนำแผนกลยุทธ์มาปรับใช้ให้เหมาะสมในการบริหารงานในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561 : 3)

จากรายงานผลการปฏิบัติงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีการศึกษา 2567 สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดในการดำเนินงาน โดยพบว่า ด้านบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ยังเป็นสิ่งที่สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาการดำเนินงานในด้านต่างๆ ให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน เนื่องจากผู้เรียนในศูนย์การศึกษาพิเศษมีความพิการและความต้องการจำเป็นพิเศษที่แตกต่างกัน การดำเนินงานที่ผ่านมาจึงยังไม่สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพัฒนาการของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการบริหารจัดการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพ ได้แก่ สื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีทางการศึกษาระบบสารสนเทศ และงบประมาณ ที่ยังขาดความพร้อม ไม่ทันสมัย และไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการจัดการศึกษาพิเศษ นอกจากนั้น ระบบการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงความร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครองยังขาดการบูรณาการที่เป็นระบบร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ระบบการทำงานขององค์กรไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างสมบูรณ์ ส่งผลกระทบทำให้ระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความกังวล ขาดความพร้อมและขาดความมั่นใจในการเข้ารับการประเมินคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด

จากสภาพปัญหาข้างต้น ส่งผลกระทบต่อระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาวិจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และนำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาพิเศษ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะไม่เพียงแต่ช่วยแก้ปัญหาการบริหารจัดการ ปัจจัยเกื้อหนุน และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน แต่จะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับระบบประกัน

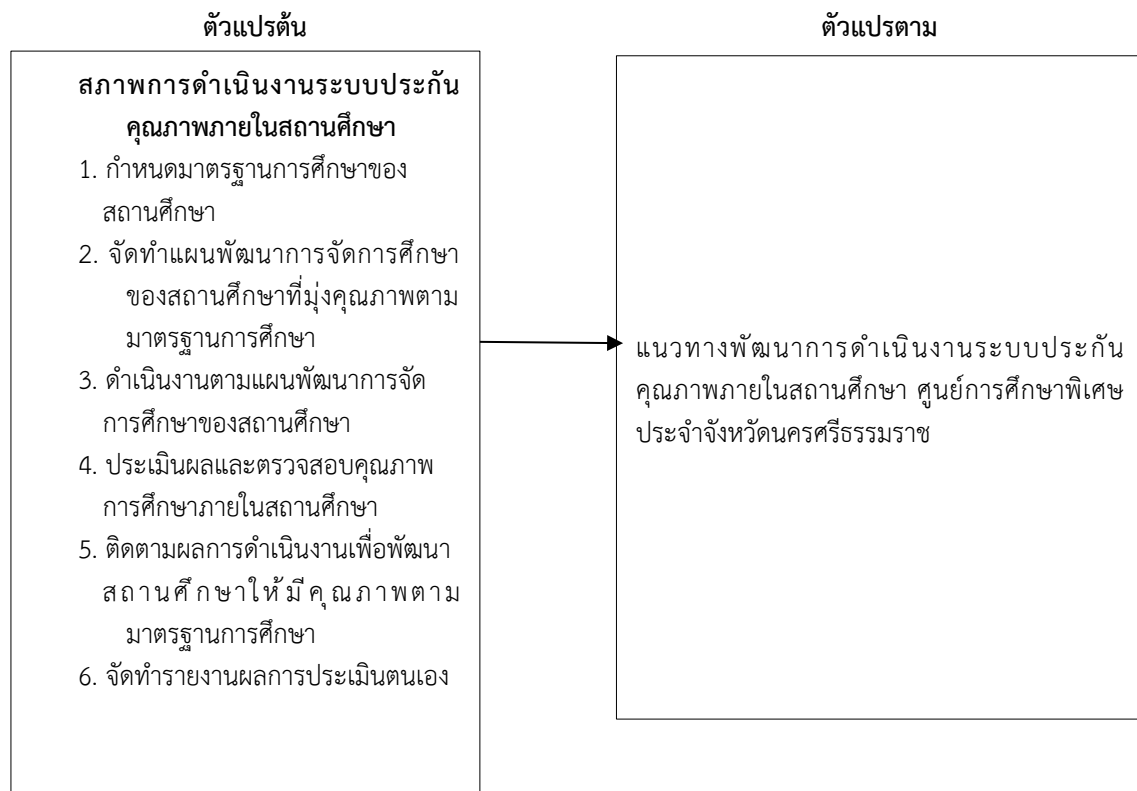
คุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด นครศรีธรรมราช

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด นครศรีธรรมราช
2. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์ การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้น 153 คน ปีการศึกษา 2567
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้น 120 คน ปีการศึกษา 2567 โดยการเลือกแบบเจาะจง

ตัวแปร

ตัวแปรต้น สภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
4. ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
5. ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษา
6. จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง

ตัวแปรตาม แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 26 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 12 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. ศึกษาค้นคว้าหาแนวคิดเอกสาร ตำรา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา
2. ประมวลความรู้ที่ได้จากการศึกษามากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและขอบเขตของการศึกษาเพื่อนำ มาสร้างแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาต่างๆ ตลอดจนผลงาน การศึกษาที่เกี่ยวข้อง
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุง แก้ไข
4. ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามใช้วิธีการหาดัชนี ความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence: IOC)
5. นำเสนอแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence: IOC) โดยหาค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ขึ้นไป
6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out)
7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาและแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try Out) กับผู้ที่มีคุณสมบัติเหมือนประชากร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อพิจารณาหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 0.832

8. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำผลการวิจัยที่ได้จากตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนด ซึ่งให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัย เพื่อหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาและพิจารณาความถูกต้อง

3. นำแบบสัมภาษณ์ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ถึงศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ และขอความอนุเคราะห์ส่งคืนแบบสอบถามที่ผู้วิจัย

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือแนะนำจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ถึงผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้สัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยนัดหมายการสัมภาษณ์ วัน เวลา และสถานที่ไว้ล่วงหน้า ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง การสัมภาษณ์ทางโปรแกรมเฟสบุ๊ค การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

3. ส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสัมภาษณ์

4. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ บันทึกข้อมูลตามที่ต้องการด้วยตนเอง

5. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปเขียนรายงานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่และการจัดลำดับแล้วนำเสนอในรูปตาราง

ผลการวิจัย

1. ศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	3.76	0.48	มาก
2	ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	3.87	0.47	มาก
3	ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.04	0.41	มาก
4	ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	3.78	0.42	มาก
5	ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.06	0.34	มาก
6	ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	4.55	0.30	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.00	0.25	มาก

จากตารางที่ 1 สภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.30) ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.34) ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.41) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.47) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.42) และด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.48) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. นำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 2 ผลการนำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (N=7)

ที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	สถานศึกษาควรมีการประชุม ชี้แจง และอบรม เพื่อให้ครูและบุคลากรเข้าใจเป็นแนวทางเดียวกันในการกำหนดตัวบ่งชี้แต่ละมาตรฐานของการประกันคุณภาพภายในและจึงประกาศค่าเป้าหมายอย่างเป็นทางการผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา และระบบออนไลน์	7	100.00
2	สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในการร่วมกันกำหนดมาตรฐานการศึกษาที่สะท้อนอัตลักษณ์	6	85.71

ที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
3	เฉพาะตน และมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับบริบทที่แท้จริงของศูนย์การศึกษาพิเศษ	5	71.43
4	สถานศึกษาควรมีการพัฒนากระบวนการกำหนดและประกาศค่าเป้าหมายความสำเร็จรวมถึงตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐานอย่างเป็นระบบเชิงรุก เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลภายนอกได้รับทราบอย่างทั่วถึง	4	57.14

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีมติความคิดเห็นพึงสอดคล้องกันต่อแนวทางพัฒนาพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ทั้ง 4 แนวทาง ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการประชุม ชี้แจง และอบรม เพื่อให้ครูและบุคลากรเข้าใจเป็นแนวทางเดียวกันในการกำหนดตัวบ่งชี้แต่ละมาตรฐานของการประกันคุณภาพภายในและจึงประกาศค่าเป้าหมายอย่างเป็นทางการผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา และระบบออนไลน์ (ความถี่=7, ร้อยละ 100.00) รองลงมา สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในการร่วมกันกำหนดมาตรฐานการศึกษาที่สะท้อนอัตลักษณ์เฉพาะตน และมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับบริบทที่แท้จริงของศูนย์การศึกษาพิเศษ (ความถี่=6, ร้อยละ 85.71) สถานศึกษาควรมีการพัฒนากระบวนการกำหนดและประกาศค่าเป้าหมายความสำเร็จรวมถึงตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐานอย่างเป็นระบบเชิงรุก เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลภายนอกได้รับทราบอย่างทั่วถึง (ความถี่=5, ร้อยละ 71.43) สถานศึกษาควรมีการบูรณาการและเปิดโอกาสให้ทีมสหวิชาชีพ (เช่น นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัด) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในกระบวนการตรวจสอบ ทบทวน และรับรองมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (ความถี่=4, ร้อยละ 57.14) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการนำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (N=7)

ที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	สถานควรจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	6	85.71
2	สถานศึกษาควรกำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	5	71.43
3	สถานศึกษาควรจัดสรร และบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นความโปร่งใสและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาสถานศึกษา	4	57.14

ที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
4	สถานศึกษาควรกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ แก่ครูและบุคลากรตามความถนัดและความสนใจพร้อมจัดวางระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4	57.14

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีมติความคิดเห็นพึงสอดคล้องกันต่อแนวทางพัฒนาพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ทั้ง 4 แนวทาง ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (ความถี่=6, ร้อยละ 85.71) รองลงมา สถานศึกษาควรกำหนดแนวทาง วิธีการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม (ความถี่=5, ร้อยละ 71.43) สถานศึกษาควรจัดสรร และบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นความโปร่งใสและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาสถานศึกษา และสถานศึกษาควรกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ แก่ครูและบุคลากรตามความถนัดและความสนใจพร้อมจัดวางระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (ความถี่=4, ร้อยละ 57.14) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการนำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (N=7)

ที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	สถานศึกษาควรนำแผนปฏิบัติการประจำปี และโครงการไปดำเนินการให้เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ครบถ้วนตามวงรอบและกรอบระยะเวลาที่สถานศึกษากำหนดไว้	7	100.00
2	สถานศึกษาควรกำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลัก ในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน และการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา	6	85.71
3	สถานศึกษาควรกำกับติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงาน ควบคุมคุณภาพ และประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา เพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และวางแผน ในการวิเคราะห์ ออกแบบ และจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายที่กำหนดไว้	5	71.43

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีมติความคิดเห็นพึงสอดคล้องกันต่อแนวทางพัฒนาพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้ง 3 แนวทาง ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาควรนำแผนปฏิบัติการประจำปี และโครงการไปดำเนินการให้เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ครบถ้วนตามวงรอบและกรอบระยะเวลาที่สถานศึกษากำหนดไว้ (ความถี่=7, ร้อยละ 100.00) รองลงมา สถานศึกษาควรกำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลัก ในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน และการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา (ความถี่=6, ร้อยละ 85.71) สถานศึกษาควรกำกับติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงาน ควบคุมคุณภาพ และประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนา เพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน และวางแผน ในการวิเคราะห์ ออกแบบ และจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ความถี่=5, ร้อยละ 71.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการนำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครราชสีมา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (N=7)

ที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	สถานศึกษาควรออกแบบเครื่องมือประเมินตนเอง และแบบเก็บข้อมูลดิจิทัล เช่น ระบบ NST และ Google Drive เพื่อให้เข้าถึงง่ายและประมวลผลได้รวดเร็ว	5	71.43
2	สถานศึกษาควรนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาจัดประชุมชี้แจง สื่อสารให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองได้รับทราบร่วมกันอย่างทั่วถึง	4	57.14
3	สถานศึกษาควรนำผลประเมินมาวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุง เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาและโอกาสในการยกระดับคุณภาพการศึกษา	4	57.14
4	สถานศึกษาควรนำข้อจำกัดที่พบไปปรับใช้ในการวางแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	3	42.88

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีมติความคิดเห็นพ้องสอดคล้องกันต่อแนวทางพัฒนาพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครราชสีมา ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้ง 4 แนวทาง ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาควรออกแบบเครื่องมือประเมินตนเอง และแบบเก็บข้อมูลดิจิทัล เช่น ระบบ NST และ Google Drive เพื่อให้เข้าถึงง่ายและประมวลผลได้รวดเร็ว (ความถี่=5, ร้อยละ 71.43) รองลงมา สถานศึกษาควรนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาจัดประชุมชี้แจง สื่อสารให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองได้รับทราบร่วมกันอย่างทั่วถึง และสถานศึกษาควรนำผลประเมินมาวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุง เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาและโอกาสในการยกระดับคุณภาพการศึกษา (ความถี่=4, ร้อยละ 57.14) สถานศึกษาควรนำข้อจำกัดที่พบไปปรับใช้ในการวางแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ความถี่=3, ร้อยละ 42.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลการนำเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครราชสีมา ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (N=7)

ที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	สถานศึกษาควรจัดตั้งคณะทำงานติดตามผล และการตรวจสอบ ทบทวน การดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นวงจรและต่อเนื่องเป็นประจำ	7	100.00
2	สถานศึกษาควรมอบหมายความรับผิดชอบในการติดตามผลอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนัก รู้สึกรับผิดชอบและร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร	6	85.71
3	สถานศึกษามุ่งเน้นการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้ตอบสนองต่อเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นต่อตัวผู้เรียนและภาพรวมของสถานศึกษา	5	71.43

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีมติความคิดเห็นพึงสอดคล้องกันต่อแนวทางพัฒนาพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ทั้ง 3 แนวทาง ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดตั้งคณะทำงานติดตามผล และการตรวจสอบ ทบทวน การดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นวงจร และต่อเนื่องเป็นประจำ (ความถี่=7, ร้อยละ 100.00) รองลงมา สถานศึกษาควรมอบหมายความรับผิดชอบในการติดตามผลอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนัก รู้สึกรับผิดชอบ และร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กร (ความถี่=6, ร้อยละ 85.71) สถานศึกษามุ่งเน้นการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้ตอบสนองต่อเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นต่อตัวผู้เรียนและภาพรวมของสถานศึกษา (ความถี่=5, ร้อยละ 71.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ผลการหาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (N=7)

ที่	รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1	สถานศึกษาควรปรับปรุงระบบเก็บข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน จัดทำระบบข้อมูลที่ชัดเจน เพื่อให้มีหลักฐานที่น่าเชื่อถือในการสรุปผลงานประจำปี	7	100.00
2	สถานศึกษาควรร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรช่วยกันประเมินข้อดี และสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างตรงไปตรงมา	7	100.00
3	สถานศึกษาควรจัดตั้งคณะทำงานคอยติดตามและตรวจสอบการทำงานระหว่างปี เพื่อให้แก้ไขข้อผิดพลาดได้ทันที่ ไม่ต้องรอให้ถึงสิ้นปี	6	85.71
4	สถานศึกษาควรนำผลการประเมินไปใช้วางแผน ในปีถัดไป นำปัญหาหรือจุดอ่อนที่พบจากรายงาน มาตั้งเป็นโครงการเพื่อแก้ไขและพัฒนาในแผนงานปีต่อไป	6	85.71
5	สถานศึกษาควรนำบุคลากรเข้าอบรม พัฒนา ร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดประสานงานและรับฟังข้อเสนอแนะจากต้นสังกัด เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน	5	71.43

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีมติความคิดเห็นพึงสอดคล้องกันต่อแนวทางพัฒนาพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ทั้ง 5 แนวทาง ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาควรปรับปรุงระบบเก็บข้อมูลให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน จัดทำระบบข้อมูลที่ชัดเจน เพื่อให้มีหลักฐานที่น่าเชื่อถือในการสรุปผลงานประจำปี และ สถานศึกษาควรร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรช่วยกันประเมินข้อดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างตรงไปตรงมา (ความถี่=7, ร้อยละ 100.00) รองลงมา สถานศึกษาควรจัดตั้งคณะทำงานคอยติดตามและตรวจสอบการทำงานระหว่างปี เพื่อให้แก้ไขข้อผิดพลาดได้ทันที่ ไม่ต้องรอให้ถึงสิ้นปี และสถานศึกษาควรนำผลการประเมินไปใช้วางแผน ในปีถัดไป นำปัญหาหรือจุดอ่อนที่พบจากรายงาน มาตั้งเป็นโครงการเพื่อแก้ไขและพัฒนาในแผนงานปีต่อไป (ความถี่=6, ร้อยละ 85.71) สถานศึกษาควรนำบุคลากรเข้าอบรม พัฒนา ร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดประสานงานและรับฟังข้อเสนอแนะจากต้นสังกัด เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน (ความถี่=5, ร้อยละ 71.43) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษา ประจำจังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง มีสภาพการดำเนินงานระบบ ประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญในการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองในรอบปีการศึกษา แสดงจุดแข็งที่ควรอนุรักษ์และพัฒนาต่อไปของศูนย์การศึกษาพิเศษ สถานศึกษานำผลการการประเมินตนเองในจุดด้อย ของศูนย์การศึกษาพิเศษ มาปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ สถานศึกษานำผลการประเมินตนเองในภาพรวมมา วิเคราะห์ ทบทวนประจำปี เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ผลการวิจัย ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชรรัตน์ คงไว (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้ง 7 ด้าน โดย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) มีระดับการดำเนินการมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ขวลิศ พิศาลชัยกุล (2561) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แม้บางสถานศึกษาจะมีข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผลได้ว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน และการดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการตระหนักในบทบาทของระบบประกันคุณภาพภายในในฐานะ กลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีมติความคิดเห็นพึงสอดคล้องกันต่อ แนวทางพัฒนาพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด นครศรีธรรมราช 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ทั้ง 4 แนวทาง ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการ ประชุม ชี้แจง และอบรม เพื่อให้ครูและบุคลากรเข้าใจเป็นแนวทางเดียวกันในการกำหนดตัวบ่งชี้แต่ละมาตรฐานของการ ประกันคุณภาพภายในและจึงประกาศค่าเป้าหมายอย่างเป็นทางการผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา และระบบออนไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ชรรัตน์ คงไว (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์นโยบาย จุดเน้น ของรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และควรกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ให้ชัดเจนครอบคลุมทุกด้าน 2) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ทั้ง 4 แนวทาง ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีมุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับ งานวิจัยของสมโชค ไชยดี และบรรจบ บุญจันทร์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ควรพิจารณา มาตรฐานการศึกษาโดยมีการจัดประชุมกับฝ่ายวิชาการของโรงเรียน ควรใช้เทคนิค SWOT ในการวิเคราะห์เพื่อปรับ แผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 3) ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ทั้ง 3 แนวทาง ได้แก่ สถานศึกษาควรนำแผนปฏิบัติการประจำปี และโครงการไปดำเนินการให้เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ครบถ้วนตามวงรอบและกรอบระยะเวลาที่สถานศึกษากำหนดไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต กองแก้ว และดารณีย์ พยัคฆ์กุล (2567) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนชุมชนบ้านท่า สองยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่บุคลากร และร่วมกันกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 4) ด้านการ

ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน ทั้ง 4 แนวทาง ได้แก่ สถานศึกษาควรออกแบบเครื่องมือประเมินตนเอง และแบบเก็บข้อมูลดิจิทัล เช่น ระบบ NST และ Google Drive เพื่อให้เข้าถึงง่ายและประมวลผลได้รวดเร็ว สถานศึกษาควรนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาจัดประชุมชี้แจง สื่อสารให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองได้รับทราบร่วมกันอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สวัสดิ์ โคตรสมบัติ และธัญยาภรณ์ พาพลงาม (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการสำรวจความต้องการของผู้เรียน ร่วมกันวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ มีการนิเทศ กำกับ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ให้ผู้ปกครอง ชุมชน 5) ด้านการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ทั้ง 3 แนวทาง ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดตั้งคณะทำงานติดตามผล และการตรวจสอบ ทบทวน การดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นวงจรและต่อเนื่องเป็นประจำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวัฒน์ ทองชูใจ และคณะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาแบบมีส่วนร่วมกรณีศึกษาศูนย์ การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ คือ ร่วมประเมินผลและ ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และติดตามผลการดำเนินงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา คือ ร่วมจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 6) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ทั้ง 5 แนวทาง ได้แก่ สถานศึกษาควรปรับปรุงระบบเก็บข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน จัดทำระบบข้อมูลที่ชัดเจน เพื่อให้มีหลักฐานที่น่าเชื่อถือในการสรุปผลงานประจำปี และ สถานศึกษาควรร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรช่วยกัน ประเมินข้อดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส หาทอม (2566) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพที่ 7 จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาควรกำหนดมาตรการการติดตามผลการดำเนินงาน ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจนมีการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนรับทราบอย่างทั่วถึงและหลากหลายช่องทาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาเป็นแหล่งศึกษาดูงาน เป็นหน่วยงานต้นแบบในด้านการทำ SAR แก่เครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษอื่น
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาตัวบ่งชี้ตามมาตรฐาน ด้านคุณภาพผู้เรียน ให้ครอบคลุมตามตัวชี้วัดในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานระบบประกัน คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำนักบริหารการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรมีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมประสิทธิผลการดำเนินงานระบบประกัน คุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา สำนักบริหารการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561ก). กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษฎา พรหมอินทร์ ,สวนีย์ เสริมสุข และ เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์. (2561). การศึกษากระบวนการ นิเทศแบบเสริมพลังอำนาจในการสร้างประสิทธิภาพระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ. วารสารศึกษาศาสตร์, 29(1), 175-177.
- กฤษฎยาภรณ์ ไชยวรรณ. (2567). การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. พะเยา:มหาวิทยาลัยพะเยา.

- จริญญาภรณ์ ศรีจันทร์ และจุฬาพรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(3), 867-868.
- จารุวัฒน์ ทองชูใจ และคณะ. (2565). การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาแบบมีส่วนร่วมกรณีศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(7), 206-211.
- จิราภรณ์ ไยคำ. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารองค์การสู่ความสำเร็จ. วารสารนวัตกรรม การศึกษาในอนาคต, 3(2), 2 - 5.
- ขวลิต พิศาลชัยกุล. (2556). การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตอำเภอ แม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. พะเยา:มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิรมล รอดไฟ, วรกฤต เกื้อนช้าง. (2564, กันยายน). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์, 9(3), 39 - 47.
- ภาดา โรจน์ทั้งคำ. (2558) สภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 8(2), 111.
- วินัย มีมาก. (2564). ทฤษฎีการบริหารจัดการ : หลักการและแนวคิด. สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช. (2567). รายงานผลการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช. (ม.ป.ท.).
- สวัสดี โคตรสมบัติ. (2560). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา, 6(3), 155 - 159.
- สำนักทดสอบทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดิ้ง.